



## ORDENANZA QUE REGULA EL SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE COTOPAXI

### CONSIDERANDO

- Que, el artículo 225 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce como parte del Sector Público a las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;
- Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;
- Que, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador expone: “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. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales.”;
- Que, el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador indica que: “Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias.
- Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.”;
- Que, el artículo 263 de la Constitución de la República del Ecuador establece las competencias exclusivas para los Gobiernos Provinciales Autónomos Descentralizados;
- Que, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización respecto a su autonomía en el artículo 5 señala: “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 (...).”;



- Que, los artículos 54 y 55 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, señalan que la estructura del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformada, entre otros, por el Subsistema de Planificación del Talento Humano, al que se define como el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente;
- Que, El Art. 56 de LOSEP, establece que la planificación institucional del talento humano corresponde a las Unidades de Administración del Talento Humano que 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 artículo 139 del Reglamento General a la LOSEP, establece que el subsistema de Planificación del Talento Humano permitirá determinar el número de puestos por unidades o 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 las normas y estándares técnicos que expida el Ministerio del Trabajo; y, de la planificación y estructura institucional y posicional;
- Que, de conformidad con el segundo inciso del artículo 141 del Reglamento General a la LOSEP, la planificación del talento humano se constituye en un referente para la creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, (...) supresión de puestos y demás movimientos de personal;
- Que, con Registro Oficial Suplemento 494 del 06 de mayo de 2015 y modificado el 18 de septiembre de 2019, se expide la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano.
- Que, es necesario contar con normativa interna propia que establezca métodos y procedimientos técnicos para la aplicación del Subsistema de Planificación del Talento Humano, orientado a generar capacidad operativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado provincial de Cotopaxi, basados en la Norma Técnica de Planificación de Talento Humano Emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo Art. 47.- Literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía Y Descentralización COOTAD, el pleno del Consejo Provincial expide la siguiente:



**ORDENANZA QUE REGULA EL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL  
TALENTO HUMANO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE COTOPAXI.**

**CAPÍTULO I**

**DEL OBJETO Y AMBITO**

**Art. 1.- Del Objeto.** - La presente ordenanza regula los procesos habilitantes, procesos habilitantes de asesoría, habilitantes de apoyo y procesos operativos en todos sus niveles, que sean necesarios para la gestión y planificación del talento humano institucional, la cual será acatada obligatoriamente por las autoridades, servidores y trabajadores públicos del GADPC, amparados en la Ley Orgánica del Servidor Público y demás normativa aplicable a la materia.

**Art. 2.- Del Ámbito de Aplicación.** - Las disposiciones de la presente Ordenanza son de aplicación obligatoria para UATH institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi, de conformidad al inciso cuarto del Art. 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público, mismo que faculta a los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, a tener su propia planificación del talento humano que se sujeten a sus planes de desarrollo territorial.

**Art. 3.- De las Directrices y Lineamientos para la Administración del Subsistema de Planificación.** - La UATH institucional, al momento de la aplicación de la presente Ordenanza, deberá cumplir con las directrices y lineamientos establecidos en la misma.

**Art. 4.- Del Uso de Instrumentos Técnicos.** - Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano de la institución, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos y aplicativos informáticos que para este efecto diseñe e implemente la UATH, basados en la realidad Institucional y la norma técnica del subsistema de planificación de talento humano emitida por el Ministerio de Trabajo.

**CAPÍTULO II**

**DE LOS RESPONSABLES DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO**

**Art. 5.- A la Autoridad Nominadora.** - Le corresponde:

- a) Conocer el informe de planificación institucional de Talento Humano, previo a la aprobación del Órgano Legislativo, conforme dispone el Art. 56 último párrafo de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP);
- b) Ejecutar la planificación de Talento Humano;
- c) Aprobar los planes de Racionalización y Optimización del Talento Humano, sustentados en las planillas de talento humano que comprendan



procesos de desvinculación por supresión de puestos con su correspondiente partida presupuestaria, retiro voluntario con indemnización, compras de renuncia con indemnización y retiros voluntarios para acogerse a jubilación, de conformidad a lo establecido en la LOSEP y su Reglamento General; y,

- d) Efectuar el control ex post de la operación del Subsistema de Planificación del Talento Humano en la institución dentro del ámbito de la presente Ordenanza.

**Art. 6.- A la Gestión Financiera.** - Le corresponde emitir el dictamen presupuestario respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano de la institución dentro del ámbito de la presente ordenanza, y cuyos presupuestos forman parte del presupuesto anual del GAD Provincial de Cotopaxi.

**Art. 7.- A la Gestión de Talento Humano.** - Le corresponde:

- a) Generar y/o actualizar la información de la planificación del talento humano de conformidad a las necesidades y realidad institucional;
- 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 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, código de trabajo;
- 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 Ordenanza del Subsistema De Planificación De Talento Humano;
- h) Absolver las consultas sobre la planificación del talento humano que formulen las autoridades y las o los servidores de la institución; y,
- i) Emitir las directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano del sector público;



**Art. 8.- A los Responsables de las Unidades o Procesos Internos.** - Les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano a cada unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación y control de la plantilla por parte de la UATH institucional y de la Autoridad Nominadora respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### DE LAS POLÍTICAS DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL GADPC

**Art. 9.- Del Objeto.** - La planificación del talento humano consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi para su eficaz y eficiente funcionamiento, bajo los principios de racionalización y optimización.

**Art. 10.- De las Políticas de Planificación.** - La planificación del talento humano del GAD Provincial de Cotopaxi se sujetará a las siguientes políticas generales:

- a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano en la institución y la identificación de necesidades;
- b) La emisión de directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano institucional en el GADPC;
- c) La coordinación con el Órgano Legislativo para la emisión de la política pública, sobre las necesidades de talento humano institucionales; y,

**Art. 11.- De la Sujeción a la Planificación Institucional.** - La planificación del talento humano institucional del GADPC deberá articularse con el plan estratégico institucional, Plan Operativo Anual (POA) y el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

### CAPÍTULO IV

#### DE LA PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO INSTITUCIONAL

**Art. 12.- Requisito Previo.** - La UATH institucional dentro del ámbito de la presente Ordenanza, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberán contar con los estatutos orgánico por procesos legalmente expedidos, los que contendrán el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberán estar acorde a la planificación institucional.

El portafolio de productos o servicios de cada unidad o proceso interno, deberá ser validado de manera conjunta por la UATH y las unidades y/o procesos institucionales, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano.



**Art. 13.- De los Componentes de la Planificación del Talento Humano.** - El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

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

## SECCIÓN 1A.

### DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

**Art. 14.- Del Diagnóstico Institucional del Talento Humano.** - Permitirá a la entidad realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano.

**Art. 15.- Información de Diagnóstico Institucional.** - La UATH institucional, para obtener el número actual de las y los servidores públicos por unidad o proceso interno, deberá de manera continua mantener actualizada la siguiente información:

**a) Datos institucionales:**

- 1) Nombre de la institución; y,
- 2) Tipología institucional.

**b) Datos de la o el servidor:**

- 1) Partida general;
- 2) Partida individual;
- 3) Nivel o proceso;
- 4) Unidad administrativa;
- 5) Lugar de trabajo;
- 6) Apellidos y nombres del servidor;
- 7) Puesto institucional;
- 8) Grupo ocupacional;
- 9) Ámbito del puesto (provincial);
- 10) Grado;
- 11) Remuneración mensual unificada;
- 12) Fecha de nacimiento;
- 13) Edad;
- 14) Género;
- 15) Instrucción formal;
- 16) Régimen laboral;
- 17) Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
- 18) Fecha de ingreso a la institución;



- 19) Tiempo de servicio en la institución;
- 20) Discapacidad; y,
- 21) Enfermedades catastróficas.

## SECCIÓN 2A.

### DE LA PLANTILLA DE TALENTO HUMANO

**Art. 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 Ordenanza, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma.

Se podrá realizar o celebrar movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos fundamentando las mismas y debido a causas debidamente justificadas por la UATH Institucional y aprobadas por la Máxima Autoridad.

**Art. 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.

El Gobierno Autónomo de la Provincia de Cotopaxi considerará en este procedimiento las actividades realizadas por todos los puestos institucionales incluidos los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.

**Art. 18.- De la Metodología para la Determinación de la Plantilla de Talento Humano.** - Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:

- a) El responsable de cada unidad o proceso interno, en coordinación con la UATH, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el estatuto orgánico legalmente expedido y en la planificación institucional;
- b) En el caso de productos o servicios que no consten en el estatuto orgánico, se los incorporará mediante informes técnicos motivados; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe de las gestiones y/o unidades;
- c) El responsable de cada unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento humano, sobre la base del análisis de las actividades



- para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo;
- d) El responsable de cada unidad o proceso interno sobre la base del análisis de las actividades realizará el dimensionamiento de la estructura posicional por roles, la que servirá como insumo para la elaboración de la descripción y perfil de los puestos; y,
  - e) La UATH institucional validará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno; y lo consolidará de manera institucional.

**Art. 19.- Definiciones para la Elaboración de la Plantilla de Talento Humano.**

- Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

- a. Actividad operativa. - Acción consecutiva y necesaria para el logro de un producto o servicio intermedio;
- b. Actividad de gestión. - Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;
- c. Producto o servicio intermedio. - Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;
- d. Producto o servicio final. - Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del estatuto orgánico institucional y a la planificación institucional;
- e. Parámetros de medición. - Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:
  - e.1) Frecuencia. - Es un dato referencial respecto al período de tiempo para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.
  - e.2) Volumen de acuerdo a la frecuencia. - Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo a la frecuencia establecida.
  - e.3) Tiempo. - El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad, misma que se establecerá en minutos.

**Art. 20.- Del Respaldo Documental.** - La información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte de la UATH institucional.

**Art. 21.- De la Modificación de la Plantilla de Talento Humano.** - La plantilla de talento humano elaborada de conformidad con lo previsto en la presente





Ordenanza podrá ser modificada siguiendo la metodología establecida en los artículos precedentes, sólo en los siguientes casos:

- a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);
- b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipos, materiales, tecnología y otros recursos;
- c) Si las unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del estatuto orgánico institucional;
- d) Por creación, fusión o eliminación de unidades o procesos internos, previa reforma del estatuto orgánico institucional; y,
- e) Para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución provincial no considerados en el análisis de la plantilla.

**Art. 22.- De la Interacción con la Clasificación de Puestos.** - Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

El procedimiento de descripción, valoración y clasificación de los puestos se definirá de acuerdo con la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, emitida por el Ministerio del Trabajo, y conforme a la reglamentación interna de la Institución.

### SECCIÓN 3A.

#### DE LA OPTIMIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Art. 23.- Del Proceso de Optimización y Racionalización del Talento Humano.-** Con base en la plantilla de talento humano y previo análisis de los perfiles disponibles de las y los servidores y exigibles por los puestos en cada unidad o proceso interno; la institución dentro del ámbito de la presente Ordenanza, a través de la UATH, podrán realizar procesos de optimización y racionalización del talento humano, que serán instrumentados por medio de un plan que será aprobado por la autoridad nominadora o su delegada o delegado.

**Art. 24.- Del Contenido del Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano.** - El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

- a) **Movimientos de personal.** - Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la



situación propuesta establecida en la plantilla del talento humano, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:

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

**a.2. Traspaso de puestos a otras unidades o instituciones.** - Cuando una unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo a la plantilla de talento humano, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna.

La UATH Institucional administrará la base de datos de los puestos que pueden ser traspasados a otras gestiones. En el caso de los traspasos, se realizarán a petición de las gestiones internas requirente y previo informe de la UATH institucional, sobre el cual la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

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

b) **Habilitación de partidas vacantes.** - A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, una vez agotados los movimientos de personal, y de subsistir este requerimiento, la institución podrá habilitar las partidas vacantes.

La habilitación de puestos vacantes será aprobada por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado, previo informe técnico de la UATH institucional y dictamen presupuestario contemplado en el artículo 6 de la presente Ordenanza.

c) **Contratos de servicios ocasionales.** - La institución, siempre y cuando hayan agotado todos los movimientos de personal, podrán incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento



de personal entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de talento humano, los contratos de servicios ocasionales deberán sujetarse a los límites establecidos en el artículo 58 de la LOSEP.

La institución podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales conforme lo determina la ley, tiempo en el cual se deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición.

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

Las unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar del número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique de conformidad con el artículo 21 de la presente Ordenanza.

- e) **Supresiones de puestos.** - En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de optimización y/o racionalización de gasto público en talento humano por razones técnicas, económicas, reestructuración institucional y/o excedentes en la plantilla del talento humano de la institución.

Los puestos ocupados por personas con discapacidad no serán sujetos de supresión de partidas de conformidad a lo dispuesto en el último inciso del artículo 60 de la LOSEP.

**e.1. De las consideraciones para la supresión de puestos.** - Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la institución deberá sustentar mediante informe aprobado por la máxima autoridad o su delegado; en una o todas, de las siguientes razones:

**e.2. Razones funcionales y/o técnicas:** Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la institución o que se derivan del estudio por procesos de reestructura interna, optimización, racionalización, de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, eliminación, subsunción y otros de similar naturaleza de conformidad con el artículo 45 del Código Orgánico Administrativo.



**e.3. Razones económicas:** Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias adversas de las instituciones o del Estado, que obliguen a la adopción de medidas de optimización de recursos económicos que permitan la prevalencia de la prestación de servicios públicos.

La supresión de puestos no podrá afectar la adecuada prestación de los servicios públicos, y bajo ningún concepto se dejará de brindar atención a la ciudadanía.

**e.4. Del procedimiento para la supresión de puestos.-** Para la aplicación de la presente Ordenanza, el estudio para la supresión de puestos no requerirá necesariamente que se encuentre reflejado en la Planificación del Talento Humano institucional conforme lo establecido en el artículo 285 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo cual la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, remitirán a la Máxima Autoridad de la Institución la siguiente información:

1. Informe favorable aprobado por la máxima autoridad o su delegado, en el cual la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces conjuntamente con la Gestión y/o Unidad a la que pertenezca el puesto, sustenten el cumplimiento de cualquiera de las razones previstas en el artículo 24 literal "e" de la presente ordenanza; así como la verificación del cumplimiento de Art. 89 de la Ley Orgánica del Servicio Público; que los servidores públicos sujetos al presente estudio no se encuentran impedidos de ejercer cargo público de conformidad con el artículo 5 literal c); la certificación de las imposiciones en el sector público de los mismos; y, haber verificado el cumplimiento del literal b) del Art. 89 de la Ley Orgánica del Servicio Público.
2. Lista de asignaciones que deberá contener, conforme la matriz SUPR-12 de la plantilla de Talento Humano, para la planificación de Talento Humano:
  - a) Apellidos y Nombres;
  - b) Cédula;
  - c) Unidad administrativa;
  - d) Partida individual a suprimirse;
  - e) Puesto institucional;
  - f) Grupo ocupacional;
  - g) Rol;
  - h) R.M.U Remuneración mensual unificada;
  - i) Fecha de Salida y/o desvinculación;
  - j) Año de desvinculación;



- k) SBU Sueldo básico unificado;
  - l) Número de Imposiciones en el Sector Público (año, mes y días); y,
  - m) Monto de la indemnización.
3. Certificación presupuestaria emitida por la Gestión financiera, de acuerdo al grupo de gasto (gasto corriente – gasto de inversión).

Las UATH tienen la obligación de remitir la información requerida en el presente artículo, y será responsabilidad de la UATH la veracidad de la información que conste y se adjunte para la aplicación de la presente Ordenanza.

**e.5. De la aprobación por parte de la Máxima Autoridad.** - Una vez que se cuente con la certificación presupuestaria emitida por la gestión financiera y se emita el dictamen favorable, la Máxima Autoridad dentro del ámbito de sus competencias emitirá la resolución de aprobación de supresión de puestos, con sustento en la información remitida por parte de la UATH institución de conformidad con lo establecido en el artículo 24 literal e.4) del presente acuerdo.

**e.6. De la ejecución de la supresión de puestos.** - La autoridad nominadora de la institución, en base al informe aprobado y emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido, calculado de conformidad con la normativa vigente.

En el caso de proceso de supresión de partidas, se deberá:

1. Comunicar previamente al servidor público su cesación de funciones por supresión;
2. Proceder al pago de su indemnización.

Una vez efectuado el pago, automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto, debiendo remitir la referida resolución de manera inmediata a la Gestión Financiera institucional y al Ministerio de Trabajo para el registro de impedimento.

- f) **Desvinculación de personal.** - Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación de conformidad a lo previsto en la LOSEP, su Reglamento General, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se requerirá el informe técnico de la UATH institucional y el dictamen presupuestario contemplado en el



6 de la presente Ordenanza; así como la aprobación por la máxima autoridad institucional.

- g) **De las excepciones para la supresión de puestos.** - Se exceptúa del proceso de supresión de puestos, a los siguientes servidores públicos:

g.1.1 Los servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme el inciso 8 del artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo que para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por Autoridad Competente; tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público;

g.1.2. Los servidores públicos cuyos puestos se encuentren en uso de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, por estudios de formación de postgrado o por tal efecto, se encuentren devengando el tiempo invertido en su formación; y,

g.1.3. Las partidas que se encuentren en litigio.

Las gestiones que en proceso de supresión y/o eliminación institucional de conformidad a lo establecido en el acto normativo que se expida para el efecto; deberán mantener o ubicar a los servidores públicos mencionados en este artículo en la gestión que asuma sus competencias.

**Art. 25.- De la Priorización para Cubrir Brechas de Requerimiento de Personal.**

- La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano, deberá ser atendido priorizando las necesidades de las unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria de la institución.

**SECCIÓN 4A.**

**DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Art. 26.- De la Consolidación de la Planificación del Talento Humano.-** Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual



y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Ordenanza.

La matriz consolidada de planificación de talento humano, contendrá:

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

Para la generación de esta matriz, la UATH proporcionará a las gestiones internas el asesoramiento y los instrumentos técnicos respectivos.

## CAPÍTULO V

### DEL CONTROL Y LAS SANCIONES

**Art. 27.- Del Control Ex post.** - La UATH realizará el proceso de control ex post de la planificación del talento humano para verificar la consistencia de la plantilla de talento humano de cada unidad o proceso institucional en las gestiones intervenidas.

Este análisis se sustentará en los registros físicos, digitales o informáticos, que permitan evidenciar los resultados en el logro del portafolio de los productos y servicios de cada unidad o proceso institucional.

**Art. 28.- Del Informe.** - En el informe de control ex post constarán las no conformidades respecto a la elaboración y aplicación de la plantilla de talento humano y el plan de optimización y racionalización del talento humano, base sobre la cual la UATH deberá realizar los ajustes correspondientes.

El incumplimiento de esta Ordenanza por parte de la UATH y sus servidoras o servidores, será comunicado inmediatamente a la autoridad nominadora.



**Art. 29.- De la Responsabilidad Administrativa.** - La o el servidor público que contraviniera las disposiciones de la presente Ordenanza incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente sin perjuicio de la acción civil que pudiera originar el mismo hecho.

**Art. 30.- De la Falta Disciplinaria grave.-** De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades o procesos institucionales, o de la UATH institucional, que por su acción u omisión contravengan de manera grave la presente Ordenanza, esto es, que reporten, validen o usen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano o el plan de optimización o racionalización, o para la ejecución de dicho plan, serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegada o delegado, previo el correspondiente sumario administrativo.

### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.** - Instructivos. - La UATH dentro del ámbito de la presente Ordenanza, deberá aplicar conforme la realidad institucional y la presente ordenanza los instructivos, manuales y formularios requeridos y legalmente aprobados por la Máxima Autoridad.

**SEGUNDA.** - Habilitación de puestos vacantes. - Los puestos vacantes inhabilitados podrán ser habilitados por la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado, previo informe de la UATH, como efecto de necesidades institucionales y/o del establecimiento de la plantilla de talento humano; o que hubieren sido temporalmente inhabilitados por ausencia de sus titulares que están haciendo uso de comisión de servicios o licencia sin remuneración, o por jubilación.

**TERCERA.** - Implementación del plan de optimización y racionalización del talento humano. - La UATH dentro del ámbito de la presente Ordenanza implementará el plan de optimización y racionalización del talento humano haciendo uso de los recursos presupuestarios asignados para el efecto en el presupuesto institucional del ejercicio fiscal presente y/o inmediato posterior en el que se apruebe dicho plan.

Por lo tanto, la institución para cubrir las necesidades de personal por efectos del cierre de brechas de la plantilla, dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano deberán optimizar los recursos asignados en el rubro gastos de personal utilizando las partidas de puestos vacantes existentes y la partida asignada para la contratación de servicios ocasionales; y en el caso de requerir creaciones de partidas, deberán priorizar la utilización de los recursos asignados para la contratación de servicios ocasionales, sin que puedan requerir asignaciones adicionales para estos últimos.





**CUARTA.** - Del presupuesto. - De conformidad con la planificación anual de la UATH, la Gestión Financiera, emitirá el dictamen presupuestario favorable para el siguiente año fiscal, el financiamiento de su implementación será con cargo a los presupuestos del GAD Provincial de Cotopaxi, cuyo monto se sujetará a la asignación presupuestaria y disponibilidad fiscal existente.

**QUINTA.** - De los movimientos de personal. - los movimientos administrativos de talento humano que tengan incidencia presupuestaria para su ejecución deberán contar previamente con la certificación presupuestaria que permita generar obligaciones contractuales como lo dispone el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

**SEXTA.**- Con el fin de corregir el desorden remunerativo y los desfases en materia de talento humano provocados por la falta de claridad y efectividad en la aplicación de la norma jurídica; se planificará, organizará y priorizará la supresión de los puestos con servidores públicos que perciben sueldos sobrevalorados, y/o no cumplan las exigencias de puesto y que no estén conforme a la escala remunerativa del sector público en concordancia con la escala establecida en el Gobierno Provincial de Cotopaxi, a fin de cerrar brechas de desigualdad económica entre puestos de las misma denominación y responsabilidad, aplicando el Manual de Descripción Clasificación y Valoración de Puestos del GADPC y estableciendo bandas remunerativas.

**DISPOSICIÓN FINAL. -**

La presente Ordenanza, aprobada por el Pleno del Consejo Provincial y sancionada por el Prefecto, entrará en vigencia a partir de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial y Web institucional, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Latacunga, a los 14 días del mes de diciembre de 2020.



Jorge Guamán Coronel  
**PREFECTO PROVINCIAL DE COTOPAXI**



Raúl Laquiche Licta  
**SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO PROVINCIAL DEL  
GADP DE COTOPAXI**



### CERTIFICACIÓN:

Certifico que la Ordenanza que antecede, fue discutida y aprobada por el Pleno del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, en la sesión ordinaria de 27 de noviembre de 2020 y sesión extraordinaria de 14 de diciembre de 2020, respectivamente.

Latacunga, 14 de diciembre de 2020

Raúl Ilaquiche Licta  
**SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO PROVINCIAL DEL  
GADP DE COTOPAXI**



**PREFECTURA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI.** - Latacunga a 15 de diciembre de 2020, las 09:00.- Vista la Ordenanza, aprobada en primero y segundo debate por el pleno del Consejo Provincial, la sesión ordinaria de 27 de noviembre de 2020 y sesión extraordinaria de 14 de diciembre de 2020, respectivamente, remitida por la Secretaría General y al amparo de lo dispuesto en el Art. 322, inciso cuarto y el Art. 324 del COOTAD, reformado, **SANCIONO** favorablemente la "**ORDENANZA QUE REGULA EL SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE COTOPAXI**" por encontrarse acorde con la Constitución y las leyes; dispongo a la Gastón de Talento Humano y Gestión Administrativa - Unidad de Servicios Generales y Tecnológicos de la entidad, su cumplimiento; así como su, promulgación y publicación en la Gaceta oficial y página web de la Institución; y en el Registro Oficial.- Ejecútese.

Dada y firmada, en el despacho de la Prefectura de Cotopaxi a los quince días del mes de diciembre de dos mil veinte.



Jorge Guamán Coronel  
**PREFECTO PROVINCIAL DE COTOPAXI**

### CERTIFICACION:

En mi calidad de Secretario General del Consejo Provincial del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, **CERTIFICO:** que en virtud de la aprobación por el Pleno del Consejo Provincial en la sesión ordinaria