



## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE ALCALDÍA No. 097-2019

### CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”*
- Que,** el artículo 225 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta: *“El sector público comprende: 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.”*
- Que,** el artículo 82 de la Constitución ibídem, establece: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”*
- Que,** el artículo 76 en su numeral 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que: *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.”*
- Que,** el artículo 119 del Código Orgánico Administrativo, en la que señala: *“La revocatoria de estos actos corresponde a la máxima autoridad administrativa. La revocatoria de actos desfavorables se efectuará siguiendo el procedimiento administrativo ordinario previsto en este Código.”*
- Que,** el artículo 118 del Código Orgánico Administrativo, sobre la procedencia de revocatoria, en el que expresa: *“En cualquier momento, las administraciones públicas pueden revocar el acto administrativo desfavorable para los interesados, siempre que tal revocatoria no constituya dispensa o exención no permitida por el ordenamiento jurídico o sea contraria al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico.”*



**Que,** el artículo 115 del Código Orgánico Administrativo, sobre la procedencia de la convalidación del acto administrativo, en el que expresa: *“Con la finalidad de proponer la acción de lesividad ante el Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo competente, las máximas autoridades de las respectivas administraciones públicas, previamente deberán, de oficio o a petición de parte, declarar lesivos para el interés público los actos administrativos que generen derechos para la persona a la que el acto administrativo provoque efectos individuales de manera directa, que sean legítimos o que contengan vicios convalidables.*

**Que,** el artículo 105 del Código Orgánico Administrativo, sobre la nulidad del acto administrativo, la cual en su parte pertinente manifiesta: *“1. Sea contrario a la Constitución y a la ley (...). El acto administrativo nulo no es convalidable. Cualquier otra infracción al ordenamiento jurídico en que se incurra en un acto administrativo es subsanable.*

*El acto administrativo expreso o presunto por el que se declare o constituyan derechos en violación del ordenamiento jurídico o en contravención de los requisitos materiales para su adquisición, es nulo.”*

**Que,** el artículo 104 del Código Orgánico Administrativo, sobre la nulidad manifiesta: *“Es válido el acto administrativo mientras no se declare su nulidad. El acto administrativo puede ser anulado total o parcialmente.*

*La declaración de nulidad puede referirse a uno, varios o a todos los actos administrativos contenidos en un mismo instrumento.”*

**Que,** el artículo 98 del Código Orgánico Administrativo, indica: *“Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo.”*

**Que,** el artículo 1 del Código Orgánico Administrativo, señala: *“Este Código regula el ejercicio de la función administrativa de los organismos que conforman el sector público.”*

**Que,** el artículo 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público, menciona que: *“El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento.*

*Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema*



*de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.*

*Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.*

*En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.”*

**Que,** el artículo 56 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en el que señala: *“Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.*

*Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente.*

**Que,** el artículo 17 de la Ley Orgánica de Servicio Público, sobre las clases de nombramiento manifiesta: *“a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo.*



*Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos."*

**Que,** el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, referente al ámbito dispone: *"Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende; 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales."*

**Que,** el artículo 184 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, referente a las Clases de concurso señala: *"Para la selección de personal, solo podrán realizarse concursos abiertos de méritos y oposición, de conformidad con la LOSEP, este Reglamento General y la normativa que expida el Ministerio de Relaciones Laborales."*

**Que,** el artículo 177 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, referente a los Principios del subsistema dispone: *"El subsistema de reclutamiento y selección de personal se sustentará en los siguientes principios: a) Legalidad.- De acuerdo con lo que dispone la Constitución de la República, en su artículo 228, y la LOSEP en sus artículos 65, 66 y 68, el ingreso al sector público, el ascenso y la promoción en la carrera se realizarán mediante concurso de méritos y oposición; b) Transparencia.- La aplicación de métodos y procedimientos para seleccionar el talento humano competente, responderá a un tratamiento técnico, transparente, objetivo e imparcial para todos los aspirantes a desempeñar un puesto público; c) Credibilidad.- El proceso selectivo se ajustará a la observancia de políticas, normas, procedimientos, métodos y técnicas preestablecidas que den confianza y seguridad en su aplicación, obtención y verificación de resultados."*

**Que,** el artículo 168 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, sobre la estructura de puestos menciona: *"Es la conformación lógica y sistemática que a través de la valoración de puestos, permite establecer grupos de puestos de puntuación semejante, que constituyen los grupos ocupacionales cuya finalidad es garantizar un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa."*

*Las UATH elaborarán la estructura institucional y posicional de puestos institucionales y su ubicación, analizando la descripción y valoración de puestos de conformidad con la normativa técnica expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales respectiva, respecto de la estructura de grupos ocupacionales y de acuerdo con las escalas de remuneraciones.*



*emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para este efecto, el Ministerio de Relaciones Laborales velará por la aplicación de la metodología en la descripción y valoración de puestos, así como la estructura de puestos en las instituciones del Estado.”*

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

**Que,** el artículo 141 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *“Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.*

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

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



*en el Sistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina eSIPREN en los casos que corresponda."*

**Que,** el artículo 139 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, manifiesta: *"El subsistema de planificación de talento humano permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de las instituciones del sector público, en función de la situación histórica, actual y futura; del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y la sostenibilidad fiscal; de normas y estándares técnicos que expida el Ministerio de Relaciones Laborales; y, de la planificación y estructura institucional y posicional."*

**Que,** el artículo 107 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su parte pertinente manifiesta: *"A quien ingresare al servicio público y se otorgare nombramiento provisional o definitivo sin haber cumplido con los requisitos establecidos en la LOSEP y este Reglamento General, al no haberse efectuado el respectivo concurso de méritos y oposición, a través del cual se haya declarado ganador, será destituido inmediatamente de su puesto previo sumario administrativo o cesación inmediata en el nombramiento provisional, según el caso, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y penales a que hubieren lugar."*

**Que,** el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, donde manifiesta que: *"Las autoridades, dignatarios, funcionarios y demás servidores de las instituciones del Estado, actuarán con la diligencia y empeño que emplean generalmente en la administración de sus propios negocios y actividades, caso contrario responderán, por sus acciones u omisiones, de conformidad con lo previsto en esta ley."*

**Que,** el procedimiento de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, de fecha 23 de julio de 2015, en su parte pertinente manifiesta: *"Establecer una guía de apoyo para que las Unidades de Administración de Talento Humano – UATH de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, puedan ejecutar e implementar la Planificación del Talento Humano, según los lineamientos e instrumentos establecidos en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, "*

**Que,** mediante informe técnico No. GADMPM-DIR-TH-2019-107, de fecha 07 de noviembre de 2019, suscrito por la Lcda. Elizabeth Martínez, Directora de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Pedro Moncayo, la cual en su parte pertinente manifiesta. *"Las Planificaciones de Talento Humano de los años 2018 y 2019 que sirvieron de base para emitir nombramientos"*



*provisionales fueron realizadas con instrumentos técnicos (formularios) que eran parte de la norma técnica de Planificación de Talento Humano que fue derogada (...) La mala utilización de la cuenta 71 de INVERSIÓN para la emisión de algunos Nombramientos Provisionales, situación que como se ha explicado en el Análisis Técnico del presente informe no es factible, ya que en esta cuenta solamente deben ser cargadas remuneraciones bajo la modalidad de servicios ocasionales, porque estos no generan estabilidad, y la cuenta de inversión trabaja con proyectos, por lo que no procede a emitir nombramientos provisionales que vayan a generar estabilidad laboral a través de un concurso de méritos y oposición (...) por lo expuesto en el presente informe técnico la Dirección de Talento Humano requiere el criterio legal de la Procuraduría Sindica a fin de remitir a l ministerio de trabajo y solicitar su pronunciamiento técnico y legal sobre la aplicación de la normativa.”*

**Que,** mediante informe GADMPPM-SM-109-2019, de fecha 19 de noviembre de 2019, suscrito por el Ab. Rothman Romero, Procurador Síndico del GAD Municipal del cantón Pedro Moncayo, en su conclusión estable: *“Revisado el informe técnico y la norma legal antes citada se desprende que la designación de nombramientos provisionales no se realizó con normativa legal vigente para esa época, por lo que acarrearía nulidad del acto, por lo que se concluye al ser ministerio de trabajo el ente rector en materia laboral, corresponde a esta entidad emitir un pronunciamiento sobre cuál es el proceso que debe seguir la unidad de talento humano del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo en el presente caso, a fin de que no se vulnere derechos y se mantenga en debido proceso.”*

**Que,** mediante oficio Nro. MDT-SISPTE-2019-1161-0, suscrito por la Ab. María Gabriela Salgado Mendoza, de fecha 26 de noviembre de 2019, en su parte pertinente manifiesta: *“de los antecedentes antes expuestos en su Oficio Nro. 336 A-GADMPPM, de, el 21 de noviembre de 2019 ingresado a esta Cartera de Estado con documento Nro. MDT-DRSPQ-2019-58069-E, el 22 de noviembre del mismo año, se evidencia que su pedido refiere a un caso particular; mas no al régimen jurídico aplicable en materia de Servicio Público.”*

**Que,** mediante informe SM-GADMPPM-122-2019, de fecha 13 de diciembre de 2019, suscrito por el Ab. Rothman Romero, Procurador Síndico del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, en el que en su parte pertinente manifiesta: *“Por lo antes expuesto Procuraduría Síndica, luego del análisis de la documentación presentado y del análisis técnico y legal antes indicado, concluye que es pertinente **DECLARAR LA NULIDAD** del Acto Administrativo por medio del cual se otorgaron estos nombramientos provisionales, en base a*



*las normas legales antes invocadas y en amparo a lo dispuesto en el Art. 115 del Código Orgánico Administrativo, por haber incurrido dicho acto administrativo en lo señalado en el numeral 1 del Artículo 105 del Código Orgánico Administrativo, mismo que indica que es nulo todo acto administrativo contrario a la Constitución y a la ley."*

**Que,** es política administrativa del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, descentralizar y desconcentrar la administración, a fin de conseguir mayor agilidad en los diferentes trámites internos, servir de mejor manera a la ciudadanía, optimizar recursos y sobre todo alcanzar eficiencia administrativa; por lo que,

En uso de las facultades constitucionales y legales conferidas,

### **RESUELVO:**

**ARTÍCULO 1.-** En base a los informes emitidos declaro la nulidad de los Actos Administrativos por medio de los cuales se otorgaron nombramientos provisionales en aplicación del literal c) del Art. 18 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Moncayo.

**ARTÍCULO 2.-** Notificar con el contenido de la presente resolución a la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Pedro Moncayo, a fin de que emita las respectivas Acciones de Personal.

**ARTÍCULO 3.-** A través de la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Pedro Moncayo, comuníquese de este particular al Ministerio de Trabajo, para los fines pertinentes.

**DISPOSICIÓN FINAL.** - Esta resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición.

Dado y firmado en el despacho de Alcaldía, en la ciudad de Tabacundo, a los 13 días del mes de diciembre del año 2019.

  
Sr. Virgilio Andrango Cuascota.

**ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO.**





**RAZÓN:**

En mi calidad de Secretaria General del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, siento por tal, que la Resolución que antecede fue suscrita por el señor Virgilio Andrango Cuascota, Alcalde del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, el 13 de diciembre de 2019. Tabacundo a, 13 de diciembre de 2019.- Lo certifico.

  
Ab. Liliana Navarrete Cumbal  
**SECRETARIA GENERAL DEL GAD  
MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO**



**RAZÓN:**

En mi calidad de Secretaria General del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, siento por tal que el 13 de diciembre de 2019, notifique con la presente Resolución a la Lcda. Elizabeth Martínez Directora de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Pedro Moncayo, mediante memorando N° 278-2019-SG-GADMPM.- Tabacundo a, 13 de diciembre de 2019.- Lo certifico. -

  
Ab. Liliana Navarrete Cumbal  
**SECRETARIA GENERAL DEL GAD  
MUNICIPAL DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO**



