

ANEXO IV

INFORME TECNICO No 185-DTH-GADCG

DE: MGS. JENNY AGUIAR, DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

PARA: DR. INTI YUMBAY TARIS ALCALDE DEL CANTON GUARANDA

ASUNTO: En el Texto

FECHA: Guaranda, 21 de noviembre de 2025

1. ANTECEDENTES

En atención a los memorandos, oficios e informes técnicos remitidos por las distintas direcciones del GAD Municipal del Cantón Guaranda, se ha realizado el análisis integral para determinar la necesidad institucional de contratación de personal para el ejercicio fiscal 2026.

BASE LEGAL

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN-COOTAD

Art. 6.- Garantía de autonomía. - Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República

LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se supere dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan

estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del

contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda.

Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

Art. 105.- Preeminencia del presupuesto. - La norma, acto decisorio, acción de personal, o el contrato 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.

REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO

Art. 141.- De la planificación institucional del talento humano. - Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

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

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

Art. 142.- Efectos de la planificación del talento humano. - Las UATH, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 141 de este Reglamento General pondrán en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre traslados, trasposos, 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.

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

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

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

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

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

El personal sujeto a contratos de servicios ocasionales, podrá subrogar o encargarse de un puesto de aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior o de la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas de los servidores públicos, para lo cual deberá cumplir con los requisitos y perfiles para el puesto a subrogar o encargarse.

La UATH en el informe previo a la contratación deberá incorporar dicha posibilidad, la cual constará de manera expresa como cláusula en el contrato a suscribirse.

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

Por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna, no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renuncias, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios

regulares de postgrado, no ingresarán a la carrera del servicio público mientras dure la relación contractual; sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigido en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos.

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

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

Para efectos presupuestarios y de pago, las instituciones deberán registrar estos contratos en sistema informático determinado para el efecto por el ente rector en finanzas públicas con la finalidad de expedir los distributivos de remuneraciones correspondientes y de ser el caso las respectivas reformas.

Para las instituciones de la Función Ejecutiva, el Ministerio de Relaciones Laborales controlará los procedimientos de contratación utilizados por la UATH de cada institución, y verificará el cumplimiento de las políticas, normas e instrumentos de contratación ocasional; y, de su incumplimiento comunicará a la autoridad nominadora para la aplicación del régimen disciplinario, sin perjuicio de someter a conocimiento de la Contraloría General del Estado, para la determinación de responsabilidades a que hubiere lugar.

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 11.- Clasificación. – El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo.

Art. 15.-Período de prueba. -En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.



Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

1. ANALISIS TÉCNICO

En función a las solicitudes descritas en los antecedentes, realizada por cada una de las Direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, las cuales se encuentran debidamente motivadas, en función a los requerimientos técnicos de cada área, al Dirección de Talento Humano, ha realizado el consolidado respectivo, con la finalidad de cubrir las necesidades expuestas por los requirentes.

Además de esto es necesario indicar que, según el reporte de Medicina Ocupacional, actualmente en la institución existen las siguientes novedades con los trabajadores de LOSEP y Código de Trabajo:

NÚMERO	DESCRIPCIÓN
10 trabajadores	No aptos para el desempeño de sus funciones
42 trabajadores	Aptos con limitaciones, requiriendo adaptaciones o restricciones médicas específicas en sus puestos de trabajo
9 trabajadores	Adultos mayores

Las condiciones médicas y restricciones especialmente en el personal que labora bajo el régimen de Código de Trabajo, han ocasionado que no puedan cumplir las funciones a cabalidad, razón por la cual en las áreas operativas es necesario el incremento de personal para complementar el trabajo que no pueden cumplir los trabajadores con limitaciones, y cumplir con las obligaciones de cada una de las Dirección de la institución.

Además, es importante indicar que se ha realizado un análisis de las necesidades y del personal existente en cada área, con la finalidad de realizar movimientos internos para cubrir las necesidades o requerimiento, sin necesidad de contratar personal, y luego de ello se ha determinado existe necesidad de realizar contrataciones externas para apoyo a cada una de las áreas.

Los requerimientos de cada una de las direcciones están en función de la Planificación Operativa Anual 2026, es decir tomando en consideración lo siguiente:

- Las obras prioritarias, mantenimiento, embellecimiento, y repotenciación de los espacios públicos del Cantón Guaranda que se encuentran planificadas,
- Reestructuración de rutas de recolección y barrido, planificación de mingas de limpieza y demás,
- Como es de su conocimiento se ha realizado la adquisición de nueva maquinaria y vehículos pesados lo cual genera la necesidad de personal para la operación y manejo de los mismos.
- En la dirección de Movilidad y Transporte de ha incrementado una línea de Revisión Técnica Vehicular,
- En cuanto a los nuevos espacios de recaudación, se ve la necesidad en cumplimiento de la normativa legal de que debe existir personas específicas para realizar las recaudaciones, en las diferentes áreas que se generan ingresos por servicios prestados,
- La necesidad de mantener actualizado el Catastro Urbano y rural del Cantón, y todo lo que esto conlleva como proceso del mismo,
- Tener un banco de proyectos de obra pública y de servicios del Cantón Guaranda,
- Requerimiento legal de que exista un área de Archivo General como los instrumentos y el personal necesarios

Se debe tomar en cuenta que toda la planificación Anual Institucional de obras y servicios a prestar en el 2026 a la ciudadanía del cantón Guaranda está directamente ligada con el talento humano necesario para cumplir dichos proyectos y procesos,

Todo esto cumpliendo lo que determina la normativa legal, y teniendo en cuenta el GADCG cuenta con **539** servidores y trabajadores y cuerpo de agentes de control que son personal permanente de la Institución, lo cual no se supera el veinte por ciento de contratación en relación al personal con nombramiento definitivos y contratos indefinidos, debiendo manifestar que de



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027

acuerdo al distributivo de contratados tenemos **53** puestos a ser contratados lo que esto corresponde al **9.83%**.

Luego del levantamiento de información y análisis respectivo se ha determinado que se requiere incluir en el presupuesto de la institucional para el año fiscal 2025, para la contratación de personal para los siguientes puestos de trabajo:

Contratos Ocasionales bajo Régimen de LOSEP

CARGO	GRUPO OCUCASIONAL	REMUNERACION
111 ALCALDIA CONCEJO Y SECRETARIA GENERAL		
AUXILIAR DE GESTION DE ARCHIVO	CONTRATO OCASIONAL	527,00
AUXILIAR DE RECEPCIÓN ALCALDIA	CONTRATO OCASIONAL	527,00
ASISTENTE DE ALCADIA	CONTRATO OCASIONAL	527,00
ASISTENTE DE SECRETARIA DE ALCALDÍA	CONTRATO OCASIONAL	527,00
		2.108,00
113 DIRECCION ADMINISTRATIVA		
TECNICO DE COMPRAS PUBLICAS	CONTRATO OCASIONAL	1.086,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE EQUIPO Y MAQUINARIA	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE TECNICO DE PROVEEDURIA	CONTRATO OCASIONAL	733,00
ASISTENTE MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	CONTRATO OCASIONAL	733,00
AUXILIAR DE ELECTRICIDAD	CONTRATO OCASIONAL	622,00
		5.040,00
114 PROCURADURIA SINDICA		
ASISTENTE TECNICO JURÍDICO	CONTRATO OCASIONAL	817,00
ASISTENTE TECNICO JURÍDICO	CONTRATO OCASIONAL	817,00
		1.634,00
115 DIRECCION DE TALENTO HUMANO		
ASISTENTE TÉCNICO AUXILIAR DE NOMINA	CONTRATO OCASIONAL	733,00
ASISTENTE TECNICO DE TALENTO HUMANO	CONTRATO OCASIONAL	817,00
		1.550,00
120 ADMINISTRACION FINANCIERA		
TECNICO DE PRESUPUESTO 1	CONTRATO OCASIONAL	1.086,00
ASISTENTE RECAUDADOR MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	553,00
ASISTENTE RECAUDADOR MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	553,00

ASISTENTE RECAUDADOR MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	553,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE TESORERÍA	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE RECAUDADOR MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	553,00
ASISTENTE RECAUDADOR MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	553,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO	CONTRATO OCASIONAL	553,00
TECNICO DE RENTAS	CONTRATO OCASIONAL	817,00
ASISTENTE RECAUDADOR MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	553,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE RENTAS	CONTRATO OCASIONAL	553,00
		6.949,00
211 DIRECCION DE CULTURA TURISMO DEPORTE Y DESARROLLO SOCIAL		
ORIENTADOR TURÍSTICO	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE RECREACIÓN Y DEPORTE	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE DESARROLLO COMUNITARIO	CONTRATO OCASIONAL	622,00
		1.866,00
212 DIRECCION DE COMUNICACION SOCIAL		
ASISTENTE DE COMUNICACION INSTITUCIONAL	CONTRATO OCASIONAL	733,00
TÉCNICO EN COMUNICACIÓN	CONTRATO OCASIONAL	817,00
		1.550,00
320 HIGIENE AMBIENTAL		
AUXILIAR DE FAUNA URBANA MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	527,00
ASISTENTE DE RESIDUOS SÓLIDOS MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
AUXILIAR DE FAUNA URBANA MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	527,00
RESCATISTAS DE FAUNA URBANA	CONTRATO OCASIONAL	527,00
RESCATISTAS DE FAUNA URBANA	CONTRATO OCASIONAL	527,00
TECNICO EN GESTIÓN INTEGRAL DE MEDIO AMBIENTE	CONTRATO OCASIONAL	986,00
TECNICO DE FUNA URBANA MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	901,00
		4.617,00
340 TRANSPORTE TERRESTRE, TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL		
TÉCNICO EN TRNASITO Y TRASPORTE	CONTRATO OCASIONAL	1.086,00
ABOGADO 1	CONTRATO OCASIONAL	901,00
ASISTENTE TÉCNICO DE SEGURIDAD VIALY TRASPORTE	CONTRATO OCASIONAL	817,00
ASISTENTE TÉCNICO EN TRÁNSITO Y TRASPORTE	CONTRATO OCASIONAL	817,00
		3.621,00
361 DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS		
FISCALIZADOR 1 DE OBRAS PUBLICAS	CONTRATO OCASIONAL	1.212,00
OFICINISTA DE OBRAS PUBLICAS	CONTRATO OCASIONAL	622,00

FISCALIZADOR 2 DE OBRAS PUBLICAS	CONTRATO OCASIONAL	1.212,00
TECNICO DE DE FISCALIZACION	CONTRATO OCASIONAL	1.086,00
		4.132,00
362 DIRECCION DE PLANIFICACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL		
ASISTENTE DE CONTROL RURAL MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE CONTROL URBANO MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE CONTROL URBANO MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE CONTROL RURAL MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
ASISTENTE DE CONTROL RURAL MUNICIPAL	CONTRATO OCASIONAL	622,00
TÉCNICO DE PLANIFICACION	CONTRATO OCASIONAL	1.086,00
		4.196,00
TOTAL CONTRATOS OCASIONALES		37.263,00

Contratos por tarea bajo Régimen de Código de Trabajo

Nº	PUESTO CARGO O DENOMINACION	UNIDAD DONDE TRABAJA	PROGRAMA	REGEMEN LABORAR	R.M.U. 2026
1	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
2	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
3	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
4	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
5	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
6	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
7	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
8	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
9	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
10	BARRENDERO/JORNALERO	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA	320.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL POR TAREA					

CONTRATO POR TARES, EJERCICIO 2026, DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027

Nº	PUESTO CARGO O DENOMINACION	UNIDAD DONDE TRABAJA	PROGRAMA	REGEMEN LABORAR	R.M.U. 2026
1	JORNALERO DE OBRAS PUBLICAS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	361.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
2	JORNALERO DE OBRAS PUBLICAS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	361.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
3	JORNALERO DE OBRAS PUBLICAS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	361.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
4	JORNALERO DE OBRAS PUBLICAS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	361.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
5	JORNALERO DE OBRAS PUBLICAS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	361.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
6	JORNALERO DE OBRAS PUBLICAS	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	361.710510.000.02.01.0.100	CODIGO DE TRABAJO	480,00
DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS POR TAREA					
TOTAL PRESUPUESTADO					

CONCLUSIONES

- El distributivo de personal de contratados está elaborado en base a las necesidades de cada una de las Direcciones de la Institución, luego del análisis respectivo y movimientos internos para cubrir dichos requerimientos,
- El personal contratado no supera el veinte por ciento del personal de nombramiento permanente y contratos indefinidos, lo cual contamos con un total permanente de 539 servidores y trabajadores, y con contrato ocasionales tenemos 53 puestos lo que corresponde al 9.83%.
- Además, se ha tomado en cuenta las restricciones y limitaciones médicas que tienen los trabajadores en un total de 51 trabajadores que no se puede vulneran su derecho a la salud y por tal razón se les ha reubicado en lugares de acuerdo a las limitaciones; y con la finalidad de continuar con la operatividad de las direcciones se ha considerado el personal a contratar.

RECOMENDACIONES

- Disponer a las Direcciones Institucionales el estricto cumplimiento del presente distributivo de contratación de personal para el ejercicio fiscal 2026, de acuerdo a las necesidades reales descritas por cada área y evitando requerimientos adicionales que no cuenten con la debida justificación técnica ni con disponibilidad presupuestaria certificada.
- Mantener el control permanente del porcentaje de contratación de personal ocasional y por Código de Trabajo, garantizando que no se exceda el veinte por ciento (20%) establecido en el artículo 58 de la LOSEP, debiendo coordinar con la Dirección Financiera la verificación continua del impacto en la masa salarial institucional.



(03) 2551083 / (03) 2551088



www.guaranda.gob.ec



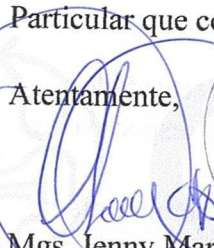
Convención de 1884 y García Moreno

ADMINISTRACIÓN 2023 -2027

- Realizar seguimiento trimestral de las condiciones médicas y restricciones laborales del personal, para actualizar las necesidades institucionales, evitando la vulneración de derechos y asegurando actividades acordes a su situación.
- Solicitar a cada Dirección la planificación anual del talento humano en concordancia con la POA y la planificación institucional, para prever con anticipación las necesidades de personal.
- Exigir el cumplimiento de los requisitos legales previos a la contratación, entre ellos: informe favorable de la UATH, certificación presupuestaria financiera, verificación del Reglamento General a la LOSEP y registro de contratos en los sistemas correspondientes.
- Coordinar con la Dirección Financiera el análisis continuo de la masa salarial institucional, evitando afectaciones a la estabilidad económica del GAD Municipal.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño del personal contratado, para garantizar la calidad del servicio público y el cumplimiento de metas institucionales.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Mgs. Jenny Marilu Aguiar Uchubanda
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO
GAD DEL CANTON GUARANDA