

**RESOLUCIÓN No. GPM-PREM-2022-142A-RES**

**Econ. Leonardo Orlando  
PREFECTO PROVINCIAL DE MANABI**

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina:

*“Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

*(...)*

*3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.*

*Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.*

*Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.*

*(...)*

*5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*

*6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*

*(...)*

*9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.”;*

**Que**, el artículo 33 de la norma constitucional, establece que:

*“Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”;*

**Que**, el numeral 2 del artículo 225 de nuestra norma suprema, dispone:



**“Art. 225.-**El sector público comprende:

(...)

2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

(...)”;

**Que**, el artículo 226 ibidem, manifiesta:

**“Art. 226.-**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 227 del cuerpo normativo en referencia, indica:

**“Art. 227.-**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 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece:

**“Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

(...)

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”;

**Que**, el artículo 326 de la Constitución, señala:

**“Art. 326.-**El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”;

**Que**, el artículo 424 de la carta magna, determina:

**“Art. 424.-**La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán

*mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.*

*La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.”;*

**Que**, el artículo 425 ibidem, establece:

**“Art. 425.-***El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.*

*En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.*

*La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.”;*

**Que**, el artículo 50 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, indica:

**“Art. 50.-Atribuciones del prefecto o prefecta provincial.** – *Le corresponde al prefecto o prefecta provincial:*

*(...)*

*b) Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado provincial;*  
*(...)*

*h) Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo; expedir la estructura orgánica – funcional del gobierno autónomo descentralizado provincial; nombrar y remover a los funcionarios de dirección, procurador síndico y demás servidores públicos de libre nombramiento y remoción del gobierno autónomo descentralizado provincial;*  
*(...);”;*

**Que**, el artículo 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece:

**“Art. 338.-Estructura administrativa.** – *Cada gobierno regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para*

*el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada. La estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de las competencias de cada nivel de gobierno, se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales.*

*Cada gobierno autónomo descentralizado elaborará la normativa pertinente según las condiciones específicas de su circunscripción territorial, en el marco de la Constitución y la ley.*

*(...);*

**Que**, el artículo 354 del Código en mención, manifiesta:

**“Art. 354.-Régimen aplicable.** – *Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa.*

*En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras.”;*

**Que**, el artículo 106 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, determina:

**“Art. 106.-Normativa aplicable.** – *La aprobación del Presupuesto General del Estado se realizará en la forma y términos establecidos en la Constitución de la República. En caso de reelección presidencial, el Presidente reelecto enviará la proforma 30 días después de proclamados los resultados de la segunda vuelta.*

*En los gobiernos autónomos descentralizados, los plazos de aprobación de presupuesto del año en que se posesiona su máxima autoridad serán los mismos que establece la Constitución para el Presupuesto General del Estado y este código.*

*Cada entidad y organismo que no forma parte del Presupuesto General del Estado deberá aprobar su presupuesto hasta el último día del año previo al cual se expida.”;*

**Que**, el artículo 108 del referido Código, establece:

**“Art. 108.-Obligación de incluir recursos.** – *Todo flujo de recurso público deberá estar contemplado obligatoriamente en el Presupuesto General del*





*Estado o en los Presupuestos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, Empresas Públicas, Banca Pública y Seguridad Social.”;*

**Que**, el artículo 109 del Código ibidem, indica:

**“Art. 109.-Vigencia y obligatoriedad.** – *Los presupuestos de las entidades y organismos señalados en este código entrarán en vigencia y serán obligatorios a partir del 1 de enero de cada año, con excepción del año en el cual se posesiona el Presidente de la República.”;*

**Que**, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, decreta:

**“Art. 3.-Ámbito.** – *Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende:*

*(...)*

*Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios.*

*Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general.*

*(...);*

**Que**, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público, precisa:

**“Art. 4.-Servidoras y servidores públicos.** – *Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.”;*

**Que**, el artículo 51 de la Ley Orgánica antes citada, expresa:

**“Art. 51.-Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley.** – *El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias:*

- q) *Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;*

(...);

**Que**, el artículo 52 de la referida Ley establece:

**“Art. 52.-De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. – Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:**

a) *Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia;*

(...)

d) *Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;*

(...)

i) *Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;*

(...)

q) *Convocar a Concurso de Mérito y Oposición conforme lo dispone el artículo 58 de la ley de la materia en concordancia con los plazos establecidos en su Reglamento General;*

r) *Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.”*

**Que**, el artículo 56 ibidem dispone:

**“Art. 56.-De la planificación institucional del talento humano. – 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.**

(...)

*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 57 de la Ley Orgánica de Servicio Público regula las creaciones de puestos a las que deben someterse las instituciones que se encuentran dentro de su ámbito;



**Que**, el artículo 58 de la mencionada Ley, contempla:

**“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 superare 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, 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.”;*

**Que,** el artículo 65 de la Ley en mención determina:



**“Art. 65.-Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.**

*El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral.*

(...);

**Que,** el artículo 143 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público determina:

**“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 las cosas (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.*

*(...).”;*

**Que,** el artículo 8 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-375 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 99, de fecha 12 de diciembre 2019 en el que emitieron las directrices para la Optimización de gastos de personal en la modalidad de contratos de servicio ocasionales, manifiesta:



**“Art. 8.- De la prórroga del contrato de servicios ocasionales.-** La UATH Institucional podrá prorrogar sus contratos de servicios ocasionales con el mismo servidor u otro para suplir la misma necesidad, siempre y cuando cuente con la certificación presupuestaria, aprobación de la creación del puesto en la Planificación de Talento Humano; una vez que la necesidad institucional superó los doce meses y posteriormente solicitó la creación del puesto conforme el artículo 58 de la LOSEP .”;

**Que**, el artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, indica:

**“Art. 3.- Plataforma Tecnológica de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo.** – Los procesos de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, según el ámbito de esta norma, deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando para el efecto la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso.

(..).”;

**Que**, la Disposición General Primera del Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180, señala:

**“Primera. – Documentos de la gestión de procesos de selección establecidos por el Ministerio del Trabajo.** – El Ministerio del Trabajo a través de la Subsecretaría de Meritocracia y Vinculación de Talento Humano emitirá, de ser el caso, en un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días los documentos de la gestión de procesos de selección requeridos para la aplicación de la presente norma, los cuales deberán ser utilizados por las instituciones de manera obligatoria.”;

**Que**, de conformidad con la norma Reglamentaria, se considera que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación de servicios ocasionales, se mantenga la misma necesidad de personal, lo que conllevará la respectiva creación del puesto, debiendo la Unidad de Talento Humano tramitar el inicio del 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 que resultare ganadora.

**Que**, es necesario expedir normas que regulen la administración del talento humano en cuanto a la estructura orgánica y el sistema remunerativo del Gobierno Provincial de Manabí acorde a sus realidades coyunturales con las necesidades de la institución y la provincia;

**Que**, de acuerdo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Provincial de Manabí, en su numeral 3.4.4.1 la Dirección de Talento Humano, tiene como misión:

*“Misión: Administrar el talento humano, su desarrollo, bienestar laboral, seguridad y salud ocupacional y las remuneraciones e ingresos complementarios del Gobierno Provincial de Manabí, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos normativos vigentes.”;*

**Que**, dentro de las atribuciones y responsabilidades de la Dirección de Talento Humano se destacan:

**“Atribuciones y Responsabilidades:**

a) *Administrar los Sistemas de Administración del Talento Humano y Remuneraciones;*

(...)

c) *Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, con sujeción a las normativas e instrumentos técnicos vigentes;*

(...)

k) *Aplicar el subsistema de selección del personal para los concursos de mérito y oposición conforme a la normativa vigente;*

(...)

q) *Proponer instrumentos normativos en el ámbito de su competencia;*

(...);”;

**Que**, el Gobierno Provincial de Manabí cuenta con la respectiva certificación presupuestaria según memorando No. GPM-DFIN-2022-0043-MEM de 10 de enero del 2022, en donde, la Dirección Financiera certificó la asignación de recursos para la creación de 116 puestos de conformidad con la Certificación POA, No. POA-CERT-2022-001-C;

**Que**, la Dirección de Talento Humano del Gobierno Provincial de Manabí, cuenta con el Informe Técnico constante en el memorando Nro. GPM-DTAH-ME-2022-5154-MEM de fecha 24 de octubre del 2022, el mismo que consta en los archivos correspondientes;

**Que**, el 02 de diciembre del 2022 la directora de Talento Humano del Gobierno Provincial de Manabí, remitió la Solicitud de Instrumento Normativo o Política, dentro de la cual, en sus Objetivos Específicos indica: *“Elaborar el proyecto de resolución para Prórroga de los Contratos de Servicios Ocasionales”;*



En ejercicio de las atribuciones conferidas en la Constitución de la República del Ecuador Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; y demás leyes y normas,

### RESUELVE

### EXPEDIR LA RESOLUCIÓN QUE ESTABLECE LA PRÓRROGA DE LOS CONTRATOS POR SERVICIOS OCASIONALES ESTABLECIDOS EN LA RESOLUCIÓN No. GPM-PREM-2022-117B-RES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ

**Art. 1.-** Prorrogar los contratos de servicios ocasionales establecidos en la Resolución No. GPM-PREM-2022-117B-RES de fecha 20 de octubre del 2022, con base en lo establecido en el Art. 8 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-375, en razón de la suspensión de los Concursos de Méritos y Oposición, aplazamiento que se realizará hasta la finalización de los concursos y declaratoria de los ganadores.

**Art. 2. –** La Dirección de Talento Humano deberá solicitar una actualización de la respectiva certificación POA y Presupuestaria, considerando los valores que se encuentran establecidos en la Resolución No. GPM-PREM-2022-117B-RES del 20 de octubre del 2022, dentro de la cual se aprobó la Creación de 116 Puestos en la Escala Remunerativa con certificación presupuestaria No. GPM-DFIN-2022-0043.

**Art. 3. –** Disponer a la Dirección de Talento Humano, Dirección Financiera, y Procuraduría Síndica, realizar las acciones necesarias para la adopción de la presente resolución, darla a conocer a cada uno de los servidores y su respectiva incorporación en cada uno de los expedientes de los servidores constantes en la lista adjunta.

### DISPOSICIÓN GENERAL

**ÚNICA:** En caso de dudas respecto de la aplicación del presente Resolución, le corresponderá a la Dirección de Talento Humano del Gobierno Provincial de Manabí emitir las aclaraciones correspondientes mediante instrumento técnico.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

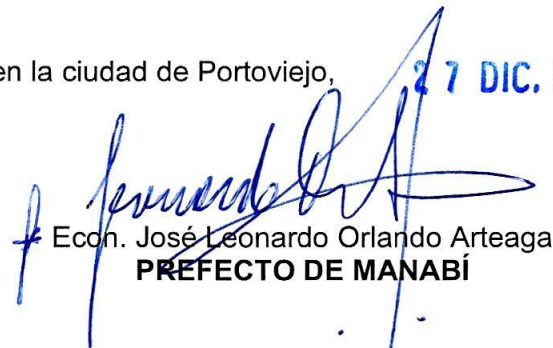
**ÚNICA:** La presente resolución, tendrá efectos únicos y exclusivamente para la aplicación de los puestos que se encuentran considerados en la Resolución No. GPM-PREM-2022-117B-RES a partir del 01 de enero del 2023.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Para el cumplimiento del presente acto administrativo encárguese la Dirección de Talento Humano, Dirección Financiera y Procuraduría Síndica.

Dado y firmado en la ciudad de Portoviejo,

**27 DIC. 2022**

  
 Econ. José Leonardo Orlando Arteaga  
**PREFECTO DE MANABÍ**

**CERTIFICACIÓN**

Dictó y firmó la Resolución que antecede el Econ. José Leonardo Orlando Arteaga, Prefecto de Manabí, en Portoviejo al

**27 DIC. 2022**

Comuníquese. –

Lo certifico. – Portoviejo,

**27 DIC. 2022**

  
 Ab. Joel Alcivar Cedeño.  
**SECRETARIO GENERAL**

<b>Elaborado por:</b>	Ing. Maritza Ponce Rodríguez	Especialista Dirección de Talento Humano	02 de diciembre de 2022	
<b>Actualizado por:</b>	Ab. Rosa Amira Mendoza Loo	Analista Dirección de Políticas y Normas	05 de diciembre de 2022	
<b>Revisado por:</b>	Ab. Pablo Cedeño Rodríguez	Director de Políticas y Normas	08 y 16 de diciembre de 2022	
<b>Aprobado por:</b>	Ab. María Matilde Rivera Delgado	Directora de Talento Humano	23 de diciembre de 2022	
<b>Validado por:</b>	Ab. Víctor David Palacios Zambrano	Procurador Síndico	23 de diciembre de 2022	