



**REGLAMENTO INTERNO DE
ADMINISTRACIÓN DE TALENTO
HUMANO DE LAS SERVIDORAS Y
SERVIDORES PÚBLICOS
INCLUYENDO LOS DE ELECCIÓN
POPULAR O DE LIBRE
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL SAN
ANTONIO**

2022



CONSIDERANDO:

Que, los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozan de autonomía política, administrativa y financiera conforme lo dispuesto en el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD.

Que, la Constitución de la República del Ecuador establece que 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; y que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables.

Que, el artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos y estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito.

Que, el artículo 70 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) expresa en su literal b) le corresponde al presidente o presidenta del gobierno parroquial, ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 79 de su Reglamento, es necesario regular la Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, mediante la elaboración de un Reglamento Interno, que permita armonizar la relación laboral con sus servidores y servidoras, con el propósito de alcanzar bienestar y prosperidad en la Institución.

Que, es necesario disponer de un Reglamento Interno que, acorde con el ordenamiento jurídico vigente, Estatuto Organizacional, norme la gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone.

En ejercicio de sus atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador y por el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD.



EXPIDE:

EL REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS INCLUYENDO LOS DE ELECCIÓN POPULAR O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN ANTONIO.

**CAPÍTULO I.
OBJETO DEL REGLAMENTO.**

Art. 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, literal c) de la Ley Orgánica de Servicio Público vigente, se dicta el REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS INCLUYENDO LOS DE ELECCIÓN POPULAR O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN ANTONIO DEL CANTÓN CHONE, regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, que se aplicará a todos los y los servidores del gobierno local.

Art. 2. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, tiene como fines, funciones y competencias las señaladas en los artículos 4, 59 y 60 del COOTAD, respectivamente.

Art. 3. El presente Reglamento Interno de Administración de Talento Humano, complementario a las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público vigente y su Reglamento, regula las relaciones laborales entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone y sus servidoras y servidores públicos.

**CAPÍTULO II.
CONOCIMIENTO, ALCANCE, DIFUSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Art. 4. Para efectos del presente Reglamento, se utilizará indistintamente los términos: “el empleador” para referirse al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, y “servidoras y servidores” o “las y los servidores”, para referirse al personal bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público de la Institución; se entenderá por servidora o servidor, toda persona que por su educación, conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la Ley, reglamentos, resoluciones del Ministerio del Ramo, manuales o instructivos de la Institución, presten servicios o ejecute una obra en el gobierno local con relación de dependencia.

Art. 5. Tanto la parte empleadora como sus servidoras y servidores, quedan sujetos estrictamente al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Administración de Talento Humano, mismo que tiene por finalidad establecer los derechos, deberes y obligaciones a que estarán



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 -REGISTRO OFICIAL N°193

sujetos las y los servidores y servidoras públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone en sus labores y permanencia en su lugar de trabajo; su desconocimiento no será excusa para su incumplimiento.

Art. 6. El presidente o presidenta ejercerá la representación legal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone; por lo que, como máxima autoridad administrativa; tiene las facultades y atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de este Reglamento Interno de Administración de Talento Humano.

Art. 7. Los derechos de las y los servidores del gobierno local son irrenunciables; será nula toda estipulación en contrario. Las autoridades y funcionarios del gobierno local están obligados a prestar a las servidoras y servidores la oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a las y los servidores.

Art. 8. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, tiene la calidad de empleador respecto de las y los servidores de las obras públicas locales y de los programas, proyectos y servicios ejecutados por el gobierno local.

Art. 9. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, dará a conocer y difundirá el presente Reglamento a todas sus servidoras y servidores, para lo cual entregará un ejemplar del mismo.

Art. 10. Con apego a la Ley y dentro de las jerarquías establecidas en la Estructura Organizacional del GAD Municipal, las y los servidores deben obediencia y respeto a sus superiores.

CAPÍTULO III. DEL INGRESO DE PERSONAL.

Art. 11. El ingreso a la carrera administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, se realizarán mediante concurso de méritos y oposición en la forma que determina la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Cuando por necesidad institucional, se requiera contratar bajo la figura de contrato de servicios ocasionales, se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio público y artículo 143 de su Reglamento; de igual manera cuando se requiera efectuar contratos civiles de servicios se estará a lo dispuesto en el artículo 148 del Reglamento a la LOSEP.

El empleador, tienen la facultad exclusiva para llenar las vacantes existentes en la forma establecida por la Ley; mediante:



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- a) Concurso de méritos y oposición en la forma que determine la Ley y los órganos de control pertinente.
- b) Contratos de servicios ocasionales; y,
- c) Contratos civiles de servicios de conformidad al artículo 148 del Reglamento a la LOSEP.

Art. 12. El contrato de trabajo entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone y el servidor o servidora, se celebrará obligatoriamente por escrito y en cuatro ejemplares de igual valor. El o la servidora contratada iniciará sus labores a partir de la fecha de suscripción del contrato; teniendo que ser registrado en la Unidad de Talento Humano si los hubiere o quien hiciera sus veces, y una copia se entregará a Secretaría y otra a la Tesorería; la cuarta copia será para el servidor/a.

Art. 13. Con el objeto de contar con servidoras o servidores calificados e idóneos, el gobierno local, seleccionará el personal requerido para llenar puestos vacantes.

Art. 14. Los requisitos para ingreso que se deben cumplir son:

- a) Ser ecuatoriano (a) o extranjero con permiso de trabajo debidamente legalizado.
- b) Ser mayor de 18 años.
- c) Cumplir con el perfil que para el puesto se haya establecido.
- d) No encontrarse en mora en instituciones públicas.
- e) El aspirante, previamente a la contratación, deberá someterse a las pruebas que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, estime conveniente, tales como: entrevistas, exámenes de rendimiento y otras.
- f) Ser declarado como ganador del correspondiente concurso de méritos y oposición (en caso de llevarse el mismo); y,
- g) Los demás requisitos señalados por la Constitución y la Ley.

Para celebrar un contrato de trabajo individual, las y los aspirantes seleccionados, deberán presentar la siguiente documentación:

- a) Hoja de vida en la que se hará constar la dirección de su domicilio permanente, los números telefónicos que faciliten su ubicación y números de contacto referenciales.
- b) Copia clara y entendible de la cédula de ciudadanía, o pasaporte en el caso de ser extranjero;
- c) Copia clara y entendible del certificado de votación vigente;
- d) Documento legal que acredite la unión de hecho, en los casos que corresponda;
- e) Certificado de no adeudar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone.
- f) Certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, emitido por el Ministerio del ramo.
- g) Declaración juramentada de bienes, nepotismo y pluriempleo, sellada por la Contraloría General del Estado.



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- h) Una fotografía actualizada, tamaño carnet en digital y en forma física.
- i) Copias simples de los certificados de experiencia laboral bajo relación de dependencia y/o prestación de servicios profesionales
- j) Impresión del historial laboral (detalle de aportes) del Sistema de Afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que demuestre la experiencia laboral bajo relación de dependencia;
- k) Copia simple del carnet emitido por el Consejo Nacional de Discapacidades o por el Ministerio de Salud Pública, para las personas con discapacidad;
- l) Copia simple de la libreta o impresión de la cuenta de institución bancaria de la persona que ingrese al sector público, para la acreditación de haberes;
- m) Dirección de correo electrónico.

En lo posterior, las o los servidores, informarán por escrito y en un término máximo de cinco días, al presidente o presidenta de cambios sobre la información consignada a la Institución, de no hacerlo dentro del término señalado se considerará falta leve.

En caso de que la servidora o servidor a contratar fuere extranjero, antes de iniciar las labores dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, deberá cumplir con los procedimientos que el Ministerio del Ramo exija a la fecha de ingreso.

Art. 15. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone comprobará que los documentos o certificados presentados por el aspirante gocen de autenticidad y veracidad.

Art. 16. Si para el desempeño de sus funciones, las o los servidores reciben bienes o implementos del gobierno local, deberán firmar el acta de entrega - recepción y descargos que correspondan, aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; con la obligación de devolverlos al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, verificará a través del departamento que corresponda, que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados a las o los servidores, considerando el desgaste natural y normal por el tiempo.

Art. 17. Las o los servidores que ingresen al gobierno local a prestar sus servicios lícitos y personales o profesionales incluyendo a los regidos por el Código de Trabajo, se sujetarán estrictamente a los términos del contrato, el presente Reglamento, las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público, Código del Trabajo y demás normas conexas y supletorias. En consideración a las características del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone y las necesidades del servicio, el empleador podrá disponer que el personal contratado, labore en cualquiera de las secciones, planes o proyectos de la Institución sin que esto implique cambio de ocupación.

Art. 18. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, garantiza a los servidores con discapacidades a más de los



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

derechos constitucionales y legales, el derecho al trabajo de forma útil y productiva, respetando el derecho del mismo a recibir tratamiento conforme a sus capacidades y acatando las recomendaciones de las Instituciones de salud correspondientes y cumpliendo con las disposiciones de las leyes vigentes.

CAPÍTULO IV.

DE LA JORNADA DE TRABAJO, ASISTENCIA Y REGISTRO DEL PERSONAL.

Art. 19. La jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas diarias, efectivas y continuas de lunes a viernes de 08H00 a 17H00, con 60 minutos (1 hora) para el almuerzo.

Sin embargo, respetando los límites señalados en la legislación vigente, la jornada laboral podrá ser modificada por necesidad institucional o por mandato legal; el Presidente o Presidenta del gobierno local, podrá fijar horarios diferentes o especiales que permita cumplir con los objetivos institucionales; si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo los días sábado o domingo, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre las y los servidores y el empleador.

En el caso de los servidores y servidoras públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, justificarán sus horas laborables de conformidad a su registro físico, y cuando estén en territorio o realizando gestiones de conformidad a las comisiones de mesas, justificarán en sus respectivos informes de actividades de conformidad a lo establecido en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del gobierno local.

Art. 20. La jornada de trabajo se establecerá en forma sistemática y de acuerdo a las necesidades del gobierno local. La rotación del personal se dará entre las diferentes áreas de la Institución en cargos de la misma categoría para lo cual el empleador notificará a las o los servidores por lo menos con 24 horas de anticipación.

Art. 21. En lo relativo al pago por horas suplementarias y extraordinarias de trabajo, se observará lo estipulado en el Ley Orgánica de Servicio Público vigente y en los respectivos reglamentos, manuales y directrices del gobierno local si los hubiere. Sin embargo para el pago de dichas horas se deberá tomar en consideración la disponibilidad presupuestaria, ya que sin ella no se podrá realizar su pago, todo ello de conformidad a las disposiciones determinadas en el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.

Art. 22. Las horas de trabajo, suplementarias y extraordinarias, se ejecutarán por solicitud escrita del presidente o presidenta, previo informe de existencia de partida presupuestaria e informe de necesidad institucional.

Art. 23. Todas las servidoras y servidores están obligados a cumplir con exactitud y puntualidad los horarios de trabajo preestablecidos por el empleador, para lo cual tienen la obligación personal de registrar su asistencia



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

utilizando los sistemas de control que sean implementados por el gobierno local. La falta de registro de asistencia al trabajo, se considerará como falta leve, y será sancionada de conformidad a lo establecido en la normativa nacional y al presente Reglamento.

Art. 24. Si por fuerza mayor u otra causa justa, las o los servidores no pudieren registrar su asistencia, o cuando el registro determine que llegó atrasada o atrasado; o salió antes de tiempo al horario establecido; en atención a su legítimo derecho a la defensa consagrada en el artículo 76 de la Constitución, deberán justificar los motivos por escrito ante la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces en el término de 24 horas de ocurrida dicha falta, para su posterior análisis; de no hacerlo o al no ser aceptado el argumento presentado, se aplicará la sanción establecida en el presente Reglamento.

Art. 25. Por haberse emitido Decreto Ejecutivo Presidencial, Acuerdo Ministerial, Resolución del ente Rector en materia laboral, o por necesidad Institucional; el presidente o Presidenta, podrá modificar el horario de entrada y salida de los servidores, considerando siempre el cumplimiento de las ocho horas diarias.

Art. 26. Todo cambio o variación que se disponga de conformidad al artículo precedente, será comunicado por lo menos el día anterior al cambio o ejecución, sea directamente a la o el servidor o a través de los sistemas establecidos en la Institución o por sus superiores jerárquicos.

Art. 27. Las o los servidores que requieran ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada laboral por necesidades personales o apremiantes, deberán solicitar la autorización de su superior inmediato, quien a su vez comunicará a la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces en el término de 24 horas; abandonar el lugar de trabajo sin autorización previa será sancionada como falta leve.

Art. 28. No serán imputadas a horas o jornadas suplementarias o extraordinarias las que tengan que efectuarse para compensar tiempos perdidos por responsabilidad de las o los servidores.

Art. 29. Cuando una servidora o servidor se hallare en imposibilidad de asistir al trabajo, por causa justificada de conformidad a la Ley Orgánica de Servicio Público, el presente Reglamento o el Código de Trabajo, deberá comunicar a su jefe inmediato en el término máximo de 24 horas de iniciada la jornada de labor a la que no asistió, indicando las razones que tuviera para ello. El jefe inmediato en el término de 24 horas de haber recibido la justificación, informará a la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces.

CAPÍTULO V DE LAS VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Sección Primera. Vacaciones

Art. 30. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 -REGISTRO OFICIAL N°193

del Cantón Chone, concederá treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo en la Institución a las y los servidores amparados por la LOSEP. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días.

Por necesidad institucional o de servicio las vacaciones se podrán modificar o se podrán suspender de conformidad a lo establecido en la LOSEP y su Reglamento.

Las vacaciones a ser tomadas por el personal regulado por el Código del Trabajo, se someterán a las estipulaciones establecidas en el artículo 69 del mismo cuerpo legal.

Art. 31. Para la concesión de las vacaciones se considerará básicamente la fecha de ingreso, y el cronograma del plan anual de vacaciones establecido por la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces, a fin de que en el período al cual correspondan las mismas se garantice continuidad en la atención de los servicios que presta la institución y el goce del derecho de la o el servidor.

El plan anual de vacaciones será publicado a más tardar en noviembre del año anterior y comunicado a los servidores.

No se considerarán como parte de las vacaciones el uso de licencias sin remuneración o en el caso de suspensión de conformidad con el régimen disciplinario, contemplados en la LOSEP y el presente Reglamento.

Art. 32. Se podrá conceder permisos imputables a vacaciones para las y los servidores que laboran bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales como con nombramiento, en la parte proporcional derivada del tiempo trabajado y conforme a la duración del contrato o nombramiento.

Cuando una servidora o un servidor previa la autorización correspondiente, haga uso de permisos por horas, fracciones de horas o días; se imputarán los mismos a la parte proporcional de sus vacaciones; la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces llevará un control, registro y contabilizará estos permisos, atrasos y faltas.

En el evento de que coincidan los días de permiso imputables a vacaciones con días que consten como feriados, sean estos al inicio, intermedio o al final de los días de permiso, se contabilizarán todos los días incluidos los declarados como feriados.

Art. 33. La Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces elaborará un informe de cumplimiento de la programación anual de vacaciones y remitirá a la máxima autoridad del gobierno local para su conocimiento y revisión hasta el 31 de enero de cada año.

Art. 34. Para hacer uso de vacaciones, las y los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos:



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- a) Cumplir con la entrega de bienes y documentación a su cargo a la persona que suplirá sus funciones, con el fin de evitar la paralización de actividades por efecto de las vacaciones, cuando el caso así lo amerite.
- b) Las y los servidores dejarán constancia de sus días de vacaciones llenando el formulario establecido para este caso.

Sección Segunda.

Licencias

Art. 35. Las y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, tendrán derecho a gozar de licencias con o sin remuneración.

Art. 36. Las servidoras y servidores del gobierno local, tendrán derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación;
- b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica;
- c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;
- d) Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;
- e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;
- f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;
- h) La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;

Por calamidad doméstica se estará a lo dispuesto a continuación:

- 1) Por fallecimiento de los padres, hijos, hermanos, cónyuge o la o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el servidor, se concederá 3 días, que se justificará con la presentación de la correspondiente partida de defunción, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto;
- 2) Por fallecimiento de los suegros, cuñados o nietos de la o el servidor, se concederá 2 días, que se justificará con la presentación de la correspondiente partida de defunción, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto;
- 3) Por accidente grave que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave, de los hijos, cónyuge o de la o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el servidor se concederá 8 días, que se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; los accidentes que se produzcan son independientes en su valorización y para efectos del registro se deberá justificar ante la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces.
- 4) Por accidente grave que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave, de los padres o hermanos de la o el servidor se concederá hasta 2 días, que se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico, dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto;
- 5) Por los siniestros que afecten gravemente la propiedad o bienes de la o el servidor, entendiéndose como tales: robo de bienes y enseres del hogar, incendio, catástrofes naturales y delitos contra los integrantes del núcleo familiar de la o el servidor, se concederá 8 días. La o el servidor deberá presentar a la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces, la respectiva denuncia dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto, y los documentos que justifiquen los hechos, según el caso.
- 6) Ante el fallecimiento de los demás parientes que no se encuentran señalados y que se hallen contemplados hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la o el servidor se concederán dos días; si tiene que trasladarse a otra provincia fuera de su lugar habitual de trabajo se concederá un día adicional, que



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 -REGISTRO OFICIAL N°193

se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico dentro de los 3 días posteriores del reintegro a su puesto; y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones.

La documentación podrá ser presentada por el servidor o servidora, sus familiares o terceros.

Art. 37. Se podrá conceder licencia sin remuneración a las y los servidores en los siguientes casos:

- a) Con sujeción a las necesidades de la o el servidor, el Presidente o Presidenta, podrá conceder licencia sin remuneración hasta por sesenta días, durante cada año de servicio.
- b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización del señor Presidente o Presidenta, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone.
- c) Para cumplir con el servicio militar;
- d) Para actuar en reemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular; y,
- e) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones, en caso de ser servidor de carrera de servicio público.
- f) Los dignatarios de elección popular podrán reelegirse por una sola vez, consecutiva o no, para el mismo cargo. Las autoridades de elección popular que se postulen para un cargo diferente deberán renunciar al que desempeñan antes de presentar la solicitud de inscripción de su candidatura. Los dignatarios que opten por la reelección inmediata podrán hacer uso de licencia sin remuneración desde la inscripción de sus candidaturas hasta el día siguiente de las elecciones de conformidad a lo determinado en el inciso segundo del artículo 93 de la Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia.

Sección Tercera.

Permisos

Art. 38. El Presidente o Presidenta, o su delegado concederá y autorizará permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial.

Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica, siempre que se justifique con certificado médico correspondiente otorgado por el



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por los hospitales de salud pública.

Las servidoras tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

Las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas.

El Presidente o Presidenta, otorgará permisos para matriculación de sus hijos e hijas en planteles de educación básica y bachillerato, de hasta dos horas en un día por cada hija o hijo, mismos que serán solicitados con un día de anticipación al hecho.

Art. 39. La Unidad de Talento Humano o quién hiciera sus veces, llevará el control de asistencia. Mensualmente elaborará un informe al Presidente o Presidenta de los atrasos e inasistencias a fin de determinar las sanciones correspondientes de acuerdo a lo que dispone el presente Reglamento y la Ley Orgánica de Servicio Público vigente.

CAPÍTULO VI.

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS INCLUYENDO LOS DE ELECCIÓN POPULAR O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Sección Primera

Derechos de las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

Art. 40. En lo que fuere aplicable son derechos irrenunciables de las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, los siguientes:

- a) Gozar de estabilidad de su puesto de trabajo, de conformidad a la naturaleza de cada contratación o relación laboral;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables. El valor piso y techo para la determinación de los sueldos, se cumplirán de conformidad a las directrices emitidas por el Ministerio del ramo;
- c) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en el presente Reglamento y la LOSEP;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- d) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia; se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;
- e) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra la Ley y el presente Reglamento;
- f) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la Ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- g) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- h) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el periodo de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- i) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- j) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- k) Recibir formación y capacitación continua por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, para lo cual prestará las facilidades; y,
- l) Los demás que establezca la Constitución y la Ley.

Sección Segunda.

Deberes de las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

Art. 41. En lo que fuere aplicable son deberes de las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones conexas;
- b) Cumplir con sus obligaciones establecidas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone;
- c) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- d) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento;
- e) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
- f) Velar por la economía y recursos del gobierno local y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la Ley y las normas secundarias;
- g) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
- h) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
- i) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios del gobierno local y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
- j) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
- k) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones;
- l) Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización;
- m) Permanecer en sus puestos de trabajo, durante las horas predeterminadas, dedicándose a la labor asignada, evitando los desplazamientos a otras áreas, si no fuera para cumplir actividades propias de su responsabilidad o tareas encomendadas por su jefe inmediato o por la máxima autoridad;
- n) Asistir a los cursos de capacitación programados u organizados por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, dentro o fuera de sus instalaciones;
- o) Utilizar los uniformes o ropa de trabajo y equipos de seguridad de acuerdo al caso;
- p) Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone o por las autoridades de salud y observar con absoluta responsabilidad y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas sobre accidentes o enfermedades profesionales;
- q) Informar inmediatamente de conocido sobre accidentes, lesiones, o posibles enfermedades infectocontagiosas, que pongan en riesgo la salud de las y los servidores o trabajadores de la Institución;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- r) Prestar ayuda inmediata en caso de que alguna persona sufra un accidente de trabajo y dar aviso a sus superiores;
- s) Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido por sus superiores o por las autoridades competentes;
- t) Observar en forma permanente una conducta armónica, respetuosa, y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, usuarios y particulares;
- u) Comunicar cualquier cambio de su dirección domiciliaria o teléfono dentro de los cinco primeros días siguientes de ocurrido el cambio;
- v) Iniciar y culminar las labores y actividades diarias en la Institución con puntualidad, acorde al horario establecido;
- w) Velar por los intereses del gobierno local, y por la conservación de los valores, documentos, útiles, equipos, maquinaria, muebles, suministros, uniformes y bienes en general confiados a su custodia, administración o utilización, y usarlos exclusivamente para asuntos de la Institución;
- x) Guardar absoluta reserva respecto a la información, secretos técnicos, administrativos, e información de usuarios sobre asuntos relacionados con su trabajo; esta información confidencial o no pública, no debe ser revelada a nadie fuera de la Institución, incluidos familiares, amigos o terceros;
- y) Registrar en el sistema de control de asistencia, su ingreso a la Institución, de igual forma al salir de su jornada de trabajo;
- z) Mantener los lugares de trabajo en perfecto orden y limpieza, así como los documentos correspondientes, y todo el material usado para desempeñar su trabajo;
- aa) Facilitar y permitir las inspecciones y controles que efectúe la Institución a través de sus autoridades, sus representantes, responsables o auditores siempre que no se atente contra la integridad de las y los servidores;
- bb) Cumplir con la realización y entrega de reportes e informes que solicite la Institución en las fechas establecidas por la misma de conformidad a lo establecido en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio;
- cc) Sujetarse a las medidas de seguridad e higiene establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores en vigencia;
- dd) Informar a su superior y/o al Presidente o Presidenta cualquier anomalía e irregularidad que se detecte o produzca en la Institución;
- ee) Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a los servidores y bienes de la Institución;
- ff) Entregar a la Institución todos los enseres, útiles, documentos, valores, etc., que tuviere bajo su custodia, al momento de separarse de sus funciones a al salir en goce de vacaciones, licencias o permisos;
- gg) Los demás que establezca la Constitución y la Ley.



Sección Tercera.

Prohibiciones de las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción.

Art. 42. Se prohíbe a las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o de libre nombramiento y remoción lo siguiente:

- a) Faltarse el respeto entre sí, ocasionando malestar o un ambiente hostil en el lugar de trabajo;
- b) No cumplir con sus obligaciones establecidas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio;
- c) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y demás personas, recomendando su contratación y/o condicionando su ingreso, ello será considerado como actos de corrupción y serán sancionados en materia penal, de conformidad al Código Orgánico Integral Penal;
- d) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- e) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- f) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la Ley;
- g) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
- h) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del gobierno local;
- i) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
- j) Paralizar a cualquier título los servicios públicos que estén a su cargo;
- k) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas del gobierno local;
- l) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- m) Exigir, solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 -REGISTRO OFICIAL N°193

- tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;
- n) Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos;
 - o) Utilizar del teléfono, internet y otros servicios de la Institución, para tratar asuntos personales, ajenos a las actividades que le han sido asignadas; así como, leer revistas, practicar juegos, atender a vendedores o vendedoras; o desarrollar cualquier otra actividad que interrumpa el normal desenvolvimiento de las funciones;
 - p) Ingerir alimentos en su puesto de trabajo, o en lugares no autorizados por la máxima autoridad;
 - q) Ingresar a las instalaciones del gobierno local, sin la debida autorización de la máxima autoridad, fuera de las horas laborables;
 - r) Actuar en forma descortés o negligente en sus relaciones con los demás servidores de la Institución o con los usuarios;
 - s) Alterar o suspender arbitraria e ilegalmente la respectiva jornada de trabajo sin sujetarse a la reglamentación respectiva de horarios y turnos designados;
 - t) Causar pérdidas, daño o destrucción, de bienes materiales o de herramientas, pertenecientes al empleador, por no haberlos devuelto una vez concluidos los trabajos, o por no haber ejercido la debida vigilancia y cuidado mientras se los utilizaba; peor aún producir daño, pérdida, o destrucción intencional, negligencia o mal uso de los bienes, elementos o instrumentos de trabajo;
 - u) Extraviar, dañar, cambiar, modificar o adulterar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Institución, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello;
 - v) Divulgar la información proporcionada por los usuarios de la Institución;
 - w) Utilizar en actividades particulares los servicios, dinero, bienes, materiales, equipos o vehículos de propiedad del gobierno local;
 - x) Sacar bienes, vehículos, objetos y materiales propios de la Institución sin la debida autorización;
 - y) Ejercitar o promover la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, sexo, pensamiento político, etc., al interior de la Institución.
 - z) Sostener altercados verbales y físicos con compañeros y superiores jerárquicos dentro de las instalaciones del gobierno local y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de la Institución;
 - aa) Presentarse a su lugar de trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes prohibidos por la Ley;
 - bb) Ingerir o expender durante la jornada de trabajo, en las oficinas o en los lugares adyacentes de la Institución, bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, u otros que alteren el sistema nervioso, así como presentarse a su trabajo bajo los efectos evidentes de dichos productos;
 - cc) Fumar en el interior de la Institución;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- dd) Portar cualquier tipo de arma durante su permanencia en la Institución que pueda poner en peligro la vida y seguridad de las personas y equipos;
- ee) Propagar rumores que afecten al prestigio o intereses del gobierno local, sus autoridades, funcionarios y servidores;
- ff) Alterar por cualquier medio los controles o registros de asistencia, para su beneficio o de terceros;
- gg) Utilizar sin el permiso correspondiente vehículos, herramienta, muebles, enseres, materiales, etc., de propiedad del gobierno local para su provecho personal, de terceros o dar un uso distinto al destinado;
- hh) Efectuar actos contrarios con la moral y buenas costumbres en el ejercicio de sus funciones;
- ii) Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

CAPÍTULO VII.

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 43. Las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o libre nombramiento y remoción, que incumplieren sus deberes, incurran en las prohibiciones o contravinieren las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público vigente, el presente Reglamento, y demás normas conexas, incurrirán en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente por el Presidente o Presidenta o su delegado; de acuerdo a la gravedad de la falta, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera originar el mismo hecho de conformidad a las normas pertinentes.

Para efectos de la aplicación de este Reglamento, las faltas se clasifican en leves y graves.

1. **Faltas leves.** - Son aquellas acciones u omisiones realizadas por descuidos o desconocimientos leves, siempre que no alteren o perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público que brinda el gobierno local.

Se considerarán faltas leves, salvo que estuvieren sancionadas de otra manera, las siguientes:

- a) Las acciones, omisiones y decisiones que afecten o se contrapongan a las disposiciones administrativas establecidas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone; así como también, los actos que tiendan a retrasar o entorpecer las decisiones del ejecutivo del gobierno local.
- b) Incumplimiento de horarios de trabajo durante una jornada laboral; la reincidencia de este incumplimiento será sancionada de acuerdo con las reglas constantes en el presente Reglamento.
- c) Atrasos injustificados, la reincidencia será sancionada de acuerdo con las reglas constantes en el presente Reglamento.
- d) No registrar la entrada o salida en los mecanismos de control establecidos para el efecto, sean estos relojes biométricos u otros sistemas;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- e) Desarrollo inadecuado de actividades dentro de la jornada laboral;
- f) Salidas cortas no autorizadas de la institución;
- g) Uso indebido o no uso de uniformes, en el caso que se haya institucionalizado;
- h) Desobediencia a instrucciones legítimas verbales o escritas;
- i) Atención indebida al público y a sus compañeras o compañeros de trabajo;
- j) Uso inadecuado de bienes, equipos o materiales;
- k) Uso indebido de medios de comunicación y las demás de similar naturaleza; y,
- l) Las establecidas en la Constitución, LOSEP, el presente Reglamento y demás normas conexas.

Las faltas leves darán lugar a la imposición de sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita o sanción pecuniaria administrativa hasta el 5% del SBU.

2. **Faltas graves.** -Son aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional del gobierno local. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las y los servidores públicos incluyendo los de elección popular o libre nombramiento y remoción. Estas faltas ocasionan la suspensión o destitución de las o los servidores, previo el trámite jurídico correspondiente y son las siguientes:

- a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes de la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces;
- b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos;
- c) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la Ley;
- d) Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, y enriquecimiento lícito;
- e) Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración;
- f) Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo;
- g) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a usuarios, compañeras o compañeros de trabajo, cuando éstas no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad;



"San Antonio"

RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- h) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
- i) Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneración;
- j) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de la LOSEP y su Reglamento;
- k) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;
- l) Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva;
- m) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;
- n) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión;
- o) No cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho a servicios públicos de calidad;
- p) Privilegiar en la atención de servicio a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;
- q) Ordenar la asistencia de actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes de la Institución;
- r) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación, u otras garantías constitucionales;
- s) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ella para esos fines;
- t) Paralizar a cualquier título el servicio público;
- u) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas del GOBIERNO LOCAL o cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;
- v) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el GOBIERNO LOCAL o con el Estado, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios
- w) para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 -REGISTRO OFICIAL N°193

legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;

- x) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;
- y) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución; y) Entregar documentación falsa o adulterada para ingresar a laborar en el GOBIERNO LOCAL.
- z) Las demás que establezca la Ley.

Art. 44. En los casos de inasistencia, atraso injustificado o no registro de asistencia de las y los servidores, sin perjuicio de las sanciones administrativas que se le impongan se le descontará la parte correspondiente en los días de vacaciones, conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público vigente. En el caso que las o los servidores se encuentren fuera de la ciudad, y no presenten la justificación debida de las labores encomendadas, se procederá a descontar los valores cancelados por viáticos, transporte, etc.

Para determinar el número de horas a ser descontado en las vacaciones por falta de registro de asistencia en el dispositivo electrónico o en la forma establecida para el efecto, se tomará en cuenta el último registro y se contabilizarán las horas de trabajo hasta el siguiente registro de asistencia; de tal manera que esta suma serán las horas a ser descontadas de las vacaciones del servidor o servidora.

Art. 45. Para aplicar la sanción correspondiente a las o los servidores que no dieron cumplimiento a su legítimo derecho a la defensa estipulada en el artículo 24 del presente Reglamento, por atrasos injustificados y falta de registro de asistencia en el dispositivo electrónico o en la forma establecida para el efecto, se aplicará la amonestación que corresponda de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento.

Art. 46. Para efectos de infracciones o inobservancia a las disposiciones del presente Reglamento se establecen las siguientes sanciones que se impondrán de acuerdo a la gravedad de la falta, después de haberse concedido el legítimo derecho a la defensa a la o el servidor de quien se presume el cometimiento de una falta disciplinaria:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Sanción Pecuniaria Administrativa, o multa de hasta un valor del 10% de la remuneración.
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
- e) Destitución.

Art. 47. La amonestación verbal se aplicará a las y los servidores que en el



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

trascurso de un mes calendario se atrasen entre 6 y 20 minutos; de igual manera se aplicará esta sanción a las o los servidores que no registren su asistencia en el dispositivo o en la forma establecida para el efecto por tres ocasiones en el transcurso de un mes calendario.

De igual manera se aplicará esta amonestación a la o el servidor o las o los servidores que cometan infracciones consideradas como faltas leves en la LOSEP o en el artículo 43 numeral 1 literales e), f), g), y j) del presente Reglamento.

Así mismo será sancionado con amonestación verbal el o las y los servidores que hayan inobservado los deberes establecidos en el artículo 41 literales: b), e), g), i), l), p), r), y), aa), cc), y, ee).

De la amonestación verbal se realizará una constancia por escrito la cual será comunicada a las o los servidores en persona, quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo. En caso de negativa a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmarán su Jefe Inmediato, y un compañero de trabajo conjuntamente con el Presidente del GOBIERNO LOCAL sentando razón de que se negó en recibirla.

La constancia de amonestación verbal irá al expediente personal del servidor.

Art. 48. La amonestación escrita se impondrá a las y los servidores que en el transcurso de un mes calendario se atrasen más de 10 minutos; de igual manera se aplicará esta sanción a las o los servidores que no registren su asistencia en el dispositivo o en la forma establecida para el efecto por cuatro ocasiones en el transcurso de un mes calendario; al igual cuando el servidor o las o los servidores hayan recibido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales.

Así mismo será sancionado en forma directa sin necesidad de que exista previamente sanción por la misma falta con amonestación escrita el servidor o las o los servidores que hayan cometido cualquiera de las siguientes faltas consideradas en el artículo 23; artículo 41 literales c), d), f), h), j), k), m), n), o), q), s), t), v), w), z), bb), dd), ff), y gg); artículo 42 literales a), c), m), n), o), q), t), ff), hh), ii), ll), y mm); y, artículo 43 numeral 1 literales a), b), h), i) y k).

La copia de la amonestación escrita será incorporada a la carpeta personal del servidor quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo. En caso de negativa a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmarán su Jefe Inmediato, el Presidente del GOBIERNO LOCAL y un compañero de trabajo, sentando razón de que se negó a recibirla.

Art. 49. La sanción pecuniaria es una sanción que será impuesta por el Presidente del GOBIERNO LOCAL, de oficio o a pedido del Jefe Inmediato, o de cualquier funcionario que tenga conocimiento de un hecho que implique amonestación; se aplicará en caso de que se hubiere cometido alguna falta leve, que por su gravedad el Presidente del GOBIERNO LOCAL necesario este tipo de amonestación, o por reincidencia en faltas leves con amonestación escrita



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

dentro de un año calendario; consistirá en el descuento de una multa de hasta el 10% de la remuneración del servidor.

Se aplicará a las y los servidores que en el transcurso de un mes calendario se atrasen más de 40 minutos; de igual manera se aplicará esta sanción a las o los servidores que no registren su asistencia en el dispositivo o en la forma establecida para el efecto por cinco ocasiones o más en el transcurso de un mes calendario.

Así mismo será sancionado en forma directa sin necesidad de que exista previamente sanción por la misma falta con multa, al servidor o servidora que haya inobservado las prohibiciones constantes en el artículo 42 literales p), r), s), u), w), x), y), z), aa), bb), cc), dd), ee), jj), y kk).

La copia de la amonestación pecuniaria será incorporada a la carpeta personal del servidor quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo. En caso de negativa a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmarán su Jefe Inmediato, y un compañero de trabajo conjuntamente con el Presidente del GOBIERNO LOCAL, sentando razón de que se negó a recibirla.

Art. 50. Será sancionado con suspensión temporal sin goce de remuneración el, la o los servidores que reincidan en el cometimiento de faltas leves que hayan merecido sanción pecuniaria administrativa o multa determinadas en este Reglamento, dentro del periodo de un año calendario.

Así mismo podrá ser sancionado con suspensión temporal sin goce de remuneración, por un tiempo no mayor a treinta días; la o el servidor, que incumpliere con lo determinado en el artículo 43 numeral 2 literales: o), p), q), r), s), y u) del presente Reglamento; o la, el o los servidores a quienes después de haberse tramitado el correspondiente sumario administrativo por una presunta falta disciplinaria el Presidente del GOBIERNO LOCAL de conformidad a lo establecido en el artículo 98 del Reglamento a la LOSEP, mediante providencia señale que por la falta cometida se aplicará la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración, por un tiempo no mayor a treinta días.

En caso de reincidir en una falta que haya merecido sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración, dentro del periodo de un año consecutivo, esta falta será sancionada con la destitución, previa la realización del sumario administrativo correspondiente.

Corresponde al Presidente del GOBIERNO LOCAL, o su delegado; imponer la sanción de manera motivada, previa la instauración del sumario administrativo correspondiente en el que deberá garantizarse las normas del debido proceso.

Art. 51.- Efectos de la suspensión. - La sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración, tendrá los siguientes efectos para las y los servidores sancionados:

- a) No asistirán a su lugar de trabajo, ni ejercerán sus funciones durante el tiempo de la suspensión;



RUC: 1360051030001 - ACUERDO MINISTERIAL 27 DE OCTUBRE DEL 2000 - REGISTRO OFICIAL N°193

- b) No percibirán remuneración mensual unificada, durante el tiempo de la suspensión;
- c) Habrá lugar al pago de aportes patronales al IESS, sin embargo, la o el servidor suspendido deberá efectuar de su propio peculio, el pago por concepto de aporte individual;
- d) El GOBIERNO LOCAL, no generará el pago de fondos de reserva por el periodo de la suspensión;
- e) El periodo de la suspensión no será considerado para el pago de la décima tercera remuneración y décima cuarta remuneración;
- f) El periodo de la suspensión no será considerado para la concesión de vacaciones;
- g) El puesto podrá ser llenado provisionalmente, por el tiempo que dure la suspensión, si se presenta la necesidad institucional;
- h) No se considerará el periodo de la suspensión para efectos de devengación por formación o capacitación; e,
- i) No se autorizará el intercambio de puestos cuando uno de los servidores se encuentre suspendido.

Art. 52. La Destitución de las o los servidores corresponde por reincidir en una falta que haya merecido sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración, dentro de un periodo de un año consecutivo, esta falta será sancionada con la destitución previa la realización del sumario administrativo correspondiente. Así mismo será sancionado de forma directa con destitución, el servidor que haya cometido cualquiera de las faltas consideradas como graves en el artículo 43 numeral 2 con excepción de los literales: o), p), q), r), s), y u).

Corresponde al Presidente del GOBIERNO LOCAL, o su delegado imponer la sanción de manera motivada, previa la instauración del sumario administrativo correspondiente, en el que deberá garantizarse las normas del debido proceso.

Art. 53. En el ejercicio de su potestad disciplinaria, el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, procederá conforme lo establece la Constitución, la LOSEP y su Reglamento, el presente Reglamento y las demás normas que fueren aplicables.

Art. 54. La acción para sancionar prevista en el presente Reglamento, prescribirá conforme lo establece la LOSEP y su Reglamento, término que correrá desde la fecha en que la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces tuvo conocimiento de la infracción.

Art. 55. Cuando se hubiera incurrido en una presunta falta que merezca sanción de suspensión temporal sin goce de remuneración o destitución, se deberá proceder conforme a las normas de procedimiento del Sumario Administrativo contempladas en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento.

CAPÍTULO VIII.

DEL DEBIDO PROCESO



Art. 56.- Del debido proceso por etapas:

Para el trámite sancionatorio en cualquiera de sus etapas descritas en líneas anteriores, el Presidente del GOBIERNO LOCAL, o su delegado, deberá aplicar las garantías básicas del debido proceso establecido en el artículo 76 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

Para éste efecto, se deberá realizar un proceso disciplinario que tendrá las siguientes etapas:

1 Notificación.-

1.1.- Al presunto infractor se le notificará por escrito (puede ser por 3 ocasiones en días diferentes), se le deberá indicar que se inicia un proceso disciplinario en contra y se deberá expresar la presunta falta cometida.

1.2.- De la diligencia de notificación se deberá sentar razón.

2 Comparecencia.-

2.1.- El presunto infractor, tendrá el derecho a la defensa, y deberá responder dentro del plazo de 5 días hábiles, contados desde la fecha de notificación, para que subsane el inconveniente o presente los descargos que creyere le asista.

3 Valoración de descargos y resolución.-

3.1.- Con la respectiva respuesta, el Presidente del GOBIERNO LOCAL, o su delegado, valorará los descargos presentados como medios probatorios y resolverá por medio de documento debidamente motivado.

3.2.- La resolución podrá ser absolutoria o condenatoria, dependiendo de los descargos presentados o si a la fecha de resolver, se hubiera subsanado el hecho que generó el inicio del proceso disciplinario.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - En todo cuanto no se encuentre previsto en el presente Reglamento, se acatará lo dispuesto en la Constitución, la Ley Orgánica de Servicio Público vigente y su Reglamento, demás leyes conexas, y las disposiciones emanadas por las autoridades de la Institución.

SEGUNDA. - Las disposiciones del presente Reglamento podrán ser reformadas legalmente acorde las circunstancias del GOBIERNO LOCAL.

TERCERA. - El presente Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de las Servidoras y Servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio del Cantón Chone, regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición ya sea por aprobación del pleno de la Junta Parroquial o por:



CIRILIO ZAMBRANO SEGOVIA
PRESIDENTE DEL GADPR SAN ANTONIO

CERTIFICO. -

Que el presente REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS INCLUYENDO LOS DE ELECCIÓN POPULAR O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN ANTONIO, fue expedida y suscrita por el Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Antonio, el xxxxxxxxxxxxxxxx de 2022 y entrará en vigencia a partir de esta fecha.

María Fernanda Vélez Dueñas
TESORERA DEL GADPR DE SAN ANTONIO