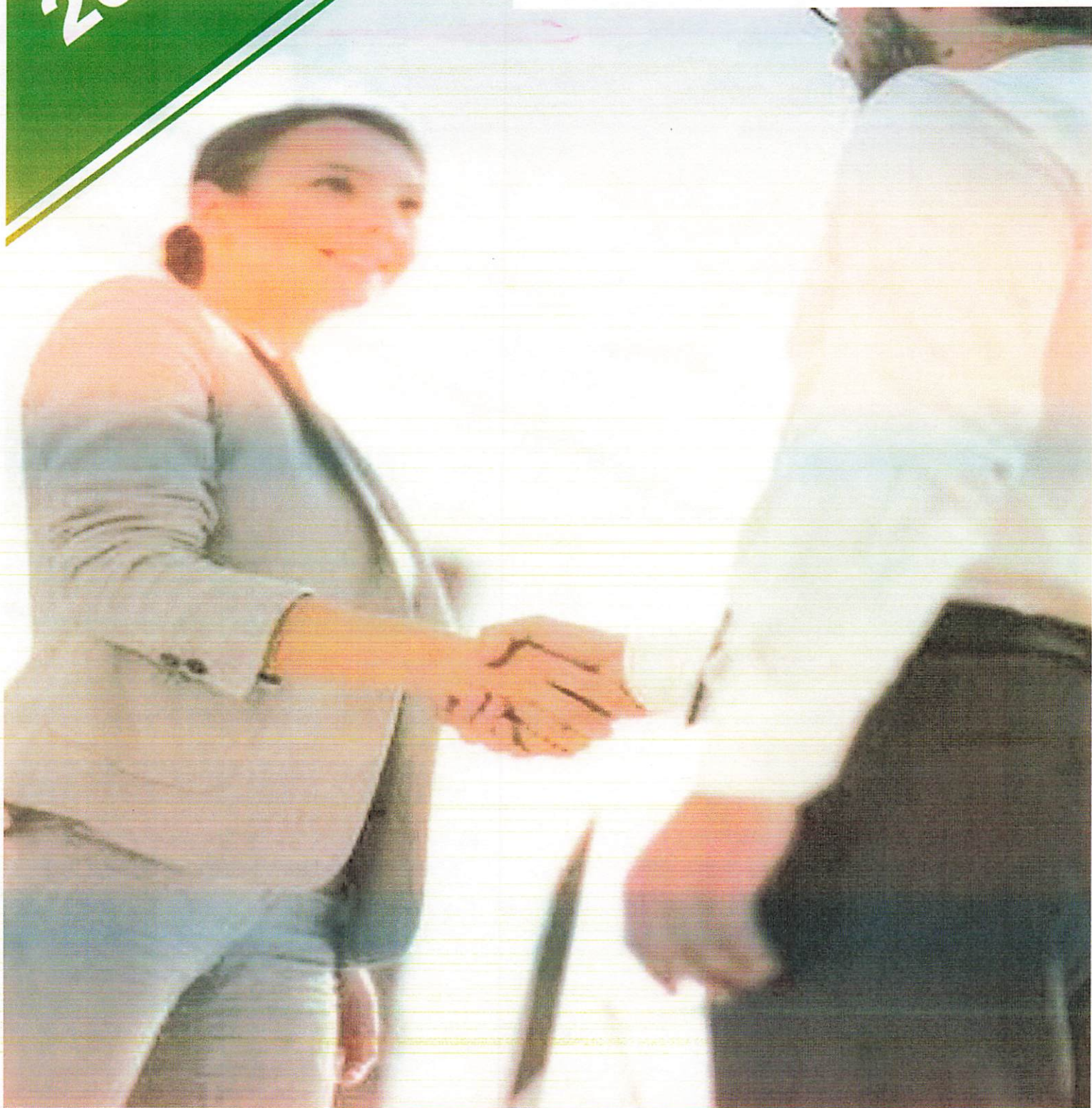


2024



GAD MUNICIPAL DE




BALAO



PLAN DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA 2024

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE
TALENTO HUMANO



Código	Fecha de Vigencia	Versión	Páginas
PCE-GADMB-2024	2024	1	14
Acción	Nombre y Apellido / Cargo	Firma	Fecha
APROBADO POR:	Sra. Sandy Gómez Quezada Alcaldesa del Cantón Balao		10/12/2023
PRE-APROBADO POR:	Ing. Magaly Alcívar Vera Directora de Gestión de Control Interno Institucional		10/11/2023
REVISADO POR:	Econ. Xavier López Jumbo Director de Gestión Administrativa		10/11/2023
ELABORADO POR:	Tnlga. Cinthya Rodríguez Ronquillo Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, (S)		10/11/2023





Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ANTECEDENTES	4
3.	BASE LEGAL	6
4.	OBJETIVOS	12
4.1	Objetivo General	12
4.2	Objetivo Específicos	12
5.	DESARROLLO DEL PLAN DE COMPENSACIÓN ECONOMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA 2024.....	12
6.	DIPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA	13
7.	CONCLUSIÓN	13
8.	RECOMENDACIÓN	13
9.	DISPOSICIÓN GENERAL.....	13
10.	DETALLE DE ANEXOS	14





1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Balao, tiene como misión: *“Somos un gobierno pujante, moderno, solidario e innovador que mantiene y promueve la cultura del Buen Vivir, garantizando servicios óptimos y de calidad”*.

La Estructura Orgánica por procesos, descrita en el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos, expedido por la máxima autoridad del cantón de Balao el 31 de agosto de 2022, que rige a partir del 01 de septiembre de 2022, se sustenta en su direccionamiento estratégico, así como en las atribuciones y competencias establecidas en la Constitución de la República, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial y demás cuerpos legales que regulan la gestión de los gobiernos autónomos descentralizados.

El Plan de Compensación Económica por Renuncia Voluntaria 2024 esta desarrollado a favor de las servidoras y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Balao, amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público, y que cumplen con los requisitos de tiempo de servicio en la institución.

2. ANTECEDENTES

Que, mediante memorando Nro. GADMB-DGA-UATH-2023-0563-M, de fecha 01 de agosto de 2023, la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano comunico a la CPA. Ángela Reyes Gutiérrez, Asistente Administrativa de la Dirección de Gestión de Asesoría Jurídica; que por rotación de personal cumplirá las funciones de ASISTENTE ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO a partir de la notificación.

Que, mediante memorando circular Nro. GADMB-DGA-UATH-2023-060-MC, de fecha 05 de septiembre de 2023, la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, notificó a los directores el Inicio de elaboración del plan institucional de renuncias voluntarias legalmente presentadas y aprobadas para acogerse a la compensación económica, regulada mediante Acuerdo Ministerial N° MRL-2011-0158; indicando que tienen el plazo máximo de quince días desde la recepción de la presente notificación, para manifestar por escrito su voluntad de considerarlos dentro del plan, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos y número de cédula de identidad o ciudadanía, adjuntado su historial mecanizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), individualmente a la Unidad de Administración de Talento Humano.

Que, mediante oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2023, la CPA. Rosa Ángela Reyes Gutiérrez, servidora de carrera con el cargo de Asistente Administrativa de la Dirección de Asesoría Jurídica, presento a la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, ratificó que se considere en el plan institucional anual de compensación económica por renuncia voluntaria, a fin de acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización para el siguiente año de ejercicio fiscal.





Que, mediante memorando Nro. GADMB-DGA-CTlyC-C-2023-002-M, de fecha 05 de septiembre de 2023 la Ing. Ingrid Fabiola Chica Cisneros, servidora de carrera con el cargo de Coordinadora de Tecnologías de la Información y Comunicación, solicito a la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, se considere en el plan institucional anual de compensación económica por renuncia voluntaria, a fin de acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización para el siguiente año de ejercicio fiscal.

Que, mediante oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2023, el Sr. Carlos Antonio Cevallos Domínguez, servidor bajo nombramiento provisional con el cargo de Auxiliar Administrativo de la Coordinación de Guardalmacén, solicito a la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, se considere en el plan institucional anual de compensación económica por renuncia voluntaria, a fin de acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización para el siguiente año de ejercicio fiscal.

Que, mediante oficio s/n de fecha 18 de septiembre de 2023, el Sr. José Mite Lindao, servidor de carrera con el cargo de Asistente Administrativo de la Recaudación de Impuestos de la Coordinación de Tesorería Municipal, presento a la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, ratifico que se considere en el plan institucional anual de compensación económica por renuncia voluntaria, a fin de acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización para el siguiente año de ejercicio fiscal.

Que, mediante memorando Nro. GADMB-DGPCyCS-CPSyV-2023-242-M, de fecha 19 de septiembre de 2023, la CPA. Marcia pastora Aguilar Pesantez, servidora de carrera con el cargo de Coordinadora de Promoción Social y Vivienda, solicito a la Ing. Libia Herminia Tomalá Muñoz, en calidad de Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, se considere en el plan institucional anual de compensación económica por renuncia voluntaria, a fin de acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización para el siguiente año de ejercicio fiscal.

Que, mediante memorando Nro. GADMB-DGA-UATH-2023-1101-M, de fecha 16 de octubre de 2023, la Lcda. Mayra María Moran Tejedor, Coordinadora de la Unidad de Administración de Talento Humano, solicitó a la CPA. María Pesantes Avilés, en calidad de Directora de Gestión Financiera, a la CPA. Lizveth Vera Sánchez, en calidad de Coordinadora de Contabilidad y al Lcdo. Emiro Reyes Yagual, en calidad de Analista de Presupuesto, la revisión de los cálculos estimados a percibir por liquidación de haberes considerando sus labores, a fin de que los valores sean incluidos en el presupuesto para la ejecución del plan institucional anual de talento humano, para el siguiente año fiscal.

Que, mediante memorando Nro.0726-GADMB-DF-2023 de fecha 09 de noviembre de 2023, la CPA. María Pesantes Aviles, Directora de Gestión Financiera, informó a la Sra. Sandy Gómez Quezada, Alcaldesa de Balao, al Econ. Xavier López Jumbo, en calidad de Director de Gestión Administrativa, al Lcdo. Emiro Reyes Yagual, en calidad de Analista de Presupuesto, a la Ing.





Magaly Alcívar Vera, en calidad de Directora de Gestión de Control Interno Institucional y con copia a la Unidad de Administración de Talento Humano, la disponibilidad presupuestaria para la ejecución del plan institucional anual de talento humano, para el siguiente año fiscal.

3. BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

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.

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.

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.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

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.

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales.

Art. 240.- Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.





Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización

Art. 4.- Fines de los gobiernos autónomos descentralizados.- Dentro de sus respectivas circunscripciones territoriales son fines de los gobiernos autónomos descentralizados: [...] g) El desarrollo planificado participativamente para transformar la realidad y el impulso de la economía popular y solidaria con el propósito de erradicar la pobreza, distribuir equitativamente los recursos y la riqueza, y alcanzar el buen vivir; [...]

Art. 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. [...]

La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley.

Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales.

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

Está especialmente prohibido a cualquier autoridad o funcionario ajeno a los gobiernos autónomos descentralizados, lo siguiente: l) Interferir en su organización administrativa;

La inobservancia de cualquiera de estas disposiciones será causal de nulidad del acto y de destitución del funcionario público responsable en el marco del debido proceso y conforme el procedimiento previsto en la ley que regula el servicio público, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

En caso de que la inobservancia de estas normas sea imputable a autoridades sujetas a enjuiciamiento político por parte de la Función Legislativa, ésta iniciará dicho proceso en contra de la autoridad responsable.

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.

Art. 360.- Administración.- La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales.

Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 47.- Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones: i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;

Art. 55.- Del subsistema de planificación del talento humano.- Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

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.

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

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

DISPOSICIONES GENERALES – DÉCIMA SEGUNDA.- Las servidoras y servidores que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicio prestado en la misma institución, percibirán a más de la liquidación de haberes, una compensación económica, de acuerdo a las regulaciones y los montos que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo, previo al cumplimiento de lo dispuesto en el literal c) del artículo 132 de esta Ley. Las servidoras y servidores que se retiren en cumplimiento de lo previsto en la disposición general primera, percibirán una sola compensación que será la correspondiente a la de mayor valor, entre las previstas en esta disposición y la establecida en el artículo 129 de esta ley y que se podrá pagar con bonos del Estado.





Las servidoras o servidores en contra de los cuales se encuentre sustanciándose un sumario administrativo y que presentaren su renuncia, no podrán acogerse a esta compensación, salvo que fuere exento de responsabilidad al concluir el trámite del mismo.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 102.-Cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada.-La o el servidor que voluntariamente deseara separarse de su puesto, deberá comunicar por escrito a la autoridad nominadora su decisión con por lo menos quince días de anticipación a la fecha de su salida. Si la autoridad nominadora no se pronunciare respecto de la misma dentro de dicho plazo, se considerará aceptada para los fines legales pertinentes.

La autoridad nominadora podrá aceptar inmediatamente la renuncia después de presentada. En caso de que la o el servidor, habiendo presentado su renuncia, dejare de asistir antes del vencimiento del plazo previsto en este artículo, inmediatamente se le aplicará el régimen disciplinario establecido en la LOSEP y en el presente Reglamento General por abandono de su puesto, salvo el caso de participar en un proceso electoral y sea elegido.

La o el servidor a la fecha de la terminación de la relación de prestación de servicios, procederá a la entrega recepción de los bienes y archivos que estuvieron a su cargo y se sujetará a la normativa interna de cada institución, y al procedimiento que sobre la materia determine la Contraloría General del Estado respecto del personal caucionado.

La o el servidor que presentare la renuncia voluntaria a su puesto, y que por efectos del goce de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, no hubiere devengado el tiempo de permanencia en la institución, conforme a lo establecido en la LOSEP y este Reglamento General no le será aceptada la renuncia, hasta que proceda a la devolución de los valores egresados por la institución o devengue el tiempo correspondiente, por los conceptos determinados en la ley y este Reglamento General. De ser el caso la institución ejecutará las garantías rendidas por el servidor renunciante, e iniciará los procesos correspondientes para el debido cobro.

Art. 286.- De la compensación por renuncia voluntaria.- La compensación por renuncia voluntaria opera de conformidad con el plan que al efecto establezca cada institución. Una vez que fuere legalmente presentada y aceptada, de conformidad con la Disposición General Décima Segunda de la LOSEP, se hará efectiva a partir del inicio del quinto año de servicios prestados en la misma institución bajo cualquier modalidad de nombramiento, y hasta el año en el cual sea presentada y aprobada la renuncia.

El valor de la compensación se establecerá, tomando en cuenta el total de los años laborados por la o el servidor, y el monto establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales, previo





dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, hasta un máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados en total. Este valor será pagadero en efectivo, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.

En todos los casos se observará si la o el servidor se encuentra en la edad y requisitos establecidos para la jubilación, caso en el cual, se acogerá únicamente a la compensación económica por jubilación voluntaria o por jubilación obligatoria establecida en la LOSEP, según sea la de mayor valor.

En caso de que la partida sea suprimida, o se compre su renuncia, únicamente se pagará la compensación o la indemnización de mayor valor.

Las o los servidores en contra de los cuales se encuentre sustanciándose un sumario administrativo y que presentaren su renuncia, no podrán acogerse a esta compensación, salvo que fuere exento de responsabilidad al concluir el trámite del mismo.

Norma Técnica Subsistema Planificación de Talento Humano

Art. 24.-Del contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano.-El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano: f) Desvinculación de personal.-Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación de conformidad a lo previsto en la LOSEP, su Reglamento General, la Ley de Seguridad Social y la Ley Orgánica de Discapacidades. Se requerirá el informe técnico de la UATH institucional y el dictamen presupuestario contemplado en el artículo 6 de la presente Norma Técnica (...).

Para el caso de las entidades que no integran la Administración Pública Central, Institucional y Dependiente de la Función Ejecutiva y de las demás funciones que no formen parte del presupuesto general del Estado, los procesos de desvinculación serán aprobados por la máxima autoridad institucional.

Art. 26.-De la consolidación de la planificación del talento humano: Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones de la presente Norma Técnica.

Normas de Control Interno

200-03 Políticas y prácticas de talento humano

El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice





el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y vocación de servicio.

El talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. Es responsabilidad de la máxima autoridad encaminar su satisfacción personal en el trabajo que realiza, procurando su enriquecimiento humano y técnico.

La administración del talento humano constituye una parte importante del ambiente de control, cumple con el papel esencial de fomentar un ambiente ético desarrollando el profesionalismo y fortaleciendo la transparencia en las prácticas diarias. Esto se hace visible en la ejecución de los subsistemas de planificación; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación y desarrollo profesional; y, evaluación del desempeño; y en la aplicación de principios de justicia y equidad, interculturalidad y no discriminación; así como, el apego a la normativa, marco legal que regulan las relaciones laborales; y, salud y seguridad ocupacional, de acuerdo al ámbito de competencia de cada entidad.

407-01 Planificación de talento humano

Las planificaciones del talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales.

La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos.

Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2011-00158 Regulaciones y montos que percibirán las y los servidores públicos como compensación económica por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada.

Art. 4.- Del plan institucional.- Las instituciones del Estado, a fin de viabilizar la desvinculación de las y los servidores públicos por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, para acogerse a la compensación económica regulada por este Acuerdo, deberán elaborar un plan anual, el cual será sometido a la aprobación de la autoridad nominadora, y para el caso de la Función Ejecutiva, a las definiciones del Comité de Gestión Pública Interinstitucional.





4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Garantizar los derechos de los servidores públicos bajo la relación de dependencia con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Balao, al momento de su retiro, por acogerse a la renuncia voluntaria, amparados bajo la Ley Orgánica del Servicio Público, las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

4.2 Objetivo Específicos

- Diseñar el Plan de Compensación Económica por Renuncia Voluntaria 2024, que contenga la información de los servidores que presentaron su renuncia voluntaria.
- Facilitar a la Máxima Autoridad la información y elementos adecuados para la toma de decisiones objetivas en el ámbito de la administración de talento humano.

5. DESARROLLO DEL PLAN DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR RENUNCIA VOLUNTARIA 2024.

La Unidad de Administración de Talento Humano pone en conocimiento a las y los servidores públicos el inicio del Plan de compensación económica por renuncia voluntaria 2024. Una vez, receptadas las solicitudes, se procede a verificar que cumpla con los requisitos previos y la institución cuente con los recursos presupuestarios, para que sea aceptada su petición y se reconozca la compensación económica.

Para el efecto se cumplirá obligatoriamente con el proceso y con los requisitos establecidos en la LOSEP y su reglamento y las normas técnicas respectivas.

A continuación, se detalla los servidores que presentaron su solicitud para la planificación de renuncias voluntarias para el año 2024:

Tabla 1 Detalle de servidores Compensación por Renuncia Voluntaria

Nro.	Nombres y Apellidos	Cédula de identidad	Cargo	RMU actual	Edad	Sexo	Nivel de Instrucción
1	Reyes Gutiérrez Rosa Ángela	0927937169	Asistente Administrativa de Asesoría Jurídica	733.00	33	Femenino	Tercer Nivel
2	Chica Cisneros Ingrid Fabiola	0704157502	Coordinadora de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	1,212.00	40	Femenino	Cuarto Nivel
3	Cevallos Domínguez Carlos Antonio	0702780164	Auxiliar Administrativo de la Coordinación de Guardalmacén	675.00	52	Masculino	Bachillerato
4	Aguilar Pesantez Marcia Pastora	0925979973	Coordinadora de Promoción Social y Vivienda	1,212.00	36	Femenino	Cuarto Nivel
5	Mite Lindao José Israel	0921847513	Asistente Administrativo de la Recaudación de Impuestos de la Coordinación de Tesorería Municipal	733.00	39	Masculino	Bachillerato

Fuente: Unidad de Administración de Talento Humano





6. DIPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Balao, cuenta con la disponibilidad presupuestaria para el proceso de pago por compensación económica por renuncia voluntaria al personal que se desvinculará en el ejercicio fiscal 2024, que será a favor de los servidores:

Tabla 2 Detalle de servidores Compensación por Renuncia Voluntaria

Nro.	Nombres y Apellidos	Cédula de identidad	Cargo	RMU actual	Edad	Sexo	Nivel de Instrucción
1	Reyes Gutiérrez Rosa Ángela	0927937169	Asistente Administrativa de Asesoría Jurídica	733.00	33	Femenino	Tercer Nivel
2	Chica Cisneros Ingrid Fabiola	0704157502	Coordinadora de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	1,212.00	40	Femenino	Cuarto Nivel
3	Mite Lindao José Israel	0921847513	Asistente Administrativo de la Recaudación de Impuestos de la Coordinación de Tesorería Municipal	733.00	39	Masculino	Bachillerato

Fuente: Unidad de Administración de Talento Humano

7. CONCLUSIÓN

La Unidad de Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Balao, presenta el Plan de Compensación Económica por Renuncia Voluntaria 2024, de acuerdo a las solicitudes presentadas por los servidores.

Para el ejercicio fiscal 2024, 03 servidores municipales acceden al beneficio del pago compensación por renuncia voluntaria, siendo así, que aquellos servidores que presentaron la solicitud de renuncia voluntaria y que no pueden ser aceptadas por falta de disponibilidad presupuestaria, tendrán prioridad para el siguiente año fiscal, siempre que la o el servidor público ratifique oportunamente su interés, al inicio del siguiente proceso.

8. RECOMENDACIÓN

La Unidad de Administración de Talento Humano, presenta el Plan de Compensación Económica por Renuncia Voluntaria, que servirá de complemento para la elaboración del Plan de Talento Humano 2024, a fin de dar cumplimiento con lo establecido en el art. 26 de la Norma Técnica Subsistema Planificación de Talento Humano; por lo tanto, se recomienda la autorización del plan en mención.

9. DISPOSICIÓN GENERAL

UNICA.- En cumplimiento al artículo 229 de la Constitución de la República, del artículo 47, 55, 56, Disposiciones Generales – Décima Segunda de la Ley Orgánica de Servicio Público, el artículo 102, 286 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, el artículo 24 de la Norma Técnica Subsistema Planificación de Talento Humano, la Norma de Control Interno Nro. 200-03 y 407-01, emitido por la Contraloría General del Estado y el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2011-00158.





Se presenta el Plan de Compensación Económica por Renuncia Voluntaria 2024, para su ejecución por parte de la Unidad de Administración de Talento Humano bajo la supervisión de la Dirección de Gestión Administrativa, de acuerdo en el ámbito de sus competencias.

10. DETALLE DE ANEXOS

- Memorando circular Nro. GADMB-DGA-UATH-2023-060-MC
- Oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2023
- Memorando Nro. GADMB-DGA-CTlyC-C-2023-002-M
- Oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2023
- Oficio s/n de fecha 18 de septiembre de 2023
- Memorando Nro. GADMB-DGPCyCS-CPSyV-2023-242-M
- Memorando Nro. GADMB-DGA-UATH-2023-1101-M
- Memorando Nro. Nro.0726-GADMB-DF-2023

