

**RESOLUCIÓN OCS-SO-17-2024-No1**

**EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR**

**CONSIDERANDO**

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”;

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;

Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora”;

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público (...)”;

Que, el artículo 351 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”;

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...)”;

Que, el artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley”;

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley”;

Que, el artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “Son funciones del Sistema de Educación Superior: a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia; b) Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura; c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística (...)”;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República (...)”;

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...)”;

Que, el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad (...)”;

Que, el artículo 92 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina qué: “Para las y los servidores públicos y las y los trabajadores de las instituciones del Sistema de Educación Superior, se garantiza su designación o contratación y su ejercicio laboral sin discriminaciones de ningún tipo, conforme lo establecido en la Constitución y esta Ley”;

Que, el artículo 93 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocritica, la crítica externa y el mejoramiento permanente”;

Que, el artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “(...) El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público 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”;

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que, “Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: (...)

- e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones (...);
- i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional (...);
- n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones (...);
- q) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente”;

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño”;

Que, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “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”;

Que, el artículo 56 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que: “Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente (...);”

Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos”;

Que, el artículo 65 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que: “El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.

Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal (...);”

Que, el artículo 82 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “La carrera del servicio público. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.

La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad

en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado”;

Que, el artículo 83 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Servidoras y servidores públicos excluidos de la carrera del servicio público. - Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a: (...) l) Las o los docentes e investigadores de las instituciones educativas públicas del Sistema de Educación Superior; y, m) El personal docente comprendido dentro del Sistema Nacional de Educación (...)”;

Que, el artículo 96 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Remuneración mensual unificada. - En las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas establecidas en el Artículo 3 de esta Ley, se establece la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:

- a) Décimo tercer sueldo;
- b) Décimo cuarto sueldo;
- c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias;
- d) El fondo de reserva;
- e) Subrogaciones o encargos;
- f) Honorarios por capacitación;
- g) Remuneración variable por eficiencia;
- h) Gastos de residencia; e,
- i) Bonificación geográfica”;

Que, el artículo 101 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Escala de remuneraciones mensuales unificadas.- Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos, que se encuentran ocupados por servidoras y servidores públicos, serán aprobados mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo dispuesto en el literal c) del Artículo 132 de esta Ley. Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos que no se encuentren ocupados, serán aprobadas mediante resolución expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales; siempre y cuando no vulneren derechos adquiridos por parte de las y los servidores públicos (...)”;

Que, el artículo 102 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Determinación de la remuneración. - Los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, acorde a lo establecido en el literal c) del Artículo 132 de esta Ley.

En las instituciones en la cuales existan distintos niveles funcionales, grupos ocupacionales, rangos o jerarquías; el Ministerio de Relaciones Laborales, previo el estudio técnico respectivo, expedirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas que correspondan, considerando las particularidades institucionales. Dicha escala estará enmarcada dentro de los rangos de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del servicio público.

El Ministerio de Relaciones Laborales fijará las escalas remunerativas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, respetando sus particularidades institucionales; dichas escalas no excederán los techos y no serán inferiores al piso establecido para la escala de remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos”;

Que, el artículo 104 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: “Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”;

Que, el artículo 105 de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina: “La norma, acto decisorio, acción de personal, o el contrato que fije la remuneración de una servidora o servidor, no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos”;

Que, el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, COPFP, prevé: “Certificación Presupuestaria. - Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria”;

Que, el artículo 116 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, COPFP, prevé: “Establecimiento de Compromisos. - Los créditos presupuestarios quedarán comprometidos en el momento en que la autoridad competente, mediante acto administrativo expreso, decida la realización de los gastos, con o sin contraprestación cumplida o por cumplir y siempre que exista la respectiva certificación presupuestaria. En ningún caso se adquirirán compromisos para una finalidad distinta a la prevista en el respectivo presupuesto. El compromiso subsistirá hasta que las obras se realicen, los bienes se entreguen o los servicios se presten. En tanto no sea exigible la obligación para adquisiciones nacionales e internacionales, se podrá anular total o parcialmente el compromiso”;

Que, el artículo 179 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, COPFP, prevé: “La máxima autoridad de cada entidad y organismo público y los funcionarios y servidores encargados del manejo presupuestario, serán responsables por la gestión y cumplimiento de los objetivos y metas, así como de observar estrictamente las asignaciones aprobadas, aplicando las disposiciones contenidas en el presente código y las normas técnicas”;

Que, el artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, señala: “Máximas autoridades, titulares y responsables. - Los Ministros de Estado y las máximas autoridades de las instituciones del Estado, son responsables de los actos, contratos o resoluciones emanados de su autoridad (...)”;

Que, el artículo 242 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público establece que: “El sistema nacional de remuneraciones del sector público establece los lineamientos y normas de carácter general para unificar y homologar los ingresos que perciben las y los servidores públicos que laboran bajo cualquier modalidad, cargo o función dentro de las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la LOSEP”;

Que, el artículo 244 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que: “La escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior (Libre Nomenclario y Remoción) que incluirá a la o el Presidente de la República, a la o el Vicepresidente de la República y las demás autoridades y funcionarias o funcionarios que ocupen puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior de las instituciones determinadas en los artículos 3 y 94 de la LOSEP, será expedida mediante Acuerdo del Ministerio de Relaciones Laborales, contando previamente con el dictamen del Ministerio de Finanzas”;

Que, el artículo 246 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público determina que: “El Ministerio de Relaciones Laborales previo al análisis técnico correspondiente y el dictamen del Ministerio de Finanzas, expedirá las escalas de remuneraciones mensuales unificadas para las instituciones que mantengan distintos grupos ocupacionales y niveles remunerativos, tomando en consideración los valores de piso y techo estipulados en las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas; hasta tanto seguirán manteniendo su escala de remuneraciones mensuales unificadas”;

Que, el artículo 250 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público establece que: “El sistema de remuneraciones se basará en el principio de que los puestos de las y los servidores públicos serán remunerados en relación a la responsabilidad de las funciones a desarrollarse, eficiencia, profesionalización, capacitación y experiencia”;

Que, el artículo 253 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público establece que: “La norma, acto decisorio, acción de personal o contrato que fije la remuneración mensual unificada de la o el servidor de las instituciones establecidas en los artículos 3 y 94 de la LOSEP, se aplicará sobre la base de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas de los correspondientes grupos ocupacionales, según la disponibilidad presupuestaria”;

Que, el artículo 7 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, establece que:” La Universidad Estatal de Milagro se regirá por el principio de autonomía responsable, que consiste en 5. La libertad para gestionar los procesos internos;

Que, el artículo 33 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, determina que: “El Órgano Colegiado Superior “OCS” de la Universidad Estatal de Milagro, es el máximo organismo de cogobierno de la institución; el número de miembros de este órgano mantendrá la proporcionalidad establecida en la Ley Orgánica de Educación Superior”;

Que, el artículo 36 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, determina que: “El OCS, tendrá los siguientes deberes y atribuciones: 1. Cumplir y hacer cumplir las normas y disposiciones establecidas en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, el Estatuto Orgánico y demás disposiciones legales vigentes, para una correcta y eficiente organización y funcionamiento de la Universidad (...);”;

Que, el artículo 137 del Estatuto Orgánico de la UNEMI determina qué: “Los derechos de los servidores administrativos y trabajadores, además de los establecidos en la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo, serán:

1. Gozar de estabilidad en su trabajo;
2. Recibir capacitación y perfeccionamiento y otros que organicen las autoridades, de acuerdo a las normas respectivas;
3. Tener opción a ascensos y solicitar traslados, de acuerdo con las Leyes y Reglamentos;
4. Percibir una remuneración justa, puntual, de acuerdo con sus labores, responsabilidades y disponibilidades señaladas en el presupuesto de la institución; y,
5. Los demás contemplados en las leyes y reglamentos vigentes”;

Que, el artículo 42 del Reglamento del Sistema de Administración de los Servidores Públicos de la Universidad Estatal de Milagro, determina, “El proceso de remuneraciones así como la protección laboral y el bienestar social, se fundamentan en las políticas, normas y procedimientos orientados a mantener el Talento Humano y a fomentar su bienestar, satisfacción laboral, motivación y con estos la excelencia en el servicio”;

Que, el artículo 43 del Reglamento del Sistema de Administración de los Servidores Públicos de la Universidad Estatal de Milagro, determina, “Remuneración Mensual Unificada es el monto económico con el cual se retribuye al servidor por la prestación de sus servicios; es establecida según la valoración del puesto que desempeña. No forman parte de dicha remuneración los ingresos que corresponden al décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias, extraordinarias, encargos, subrogaciones, aportes patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Fondos de Reservas. El servidor percibirá, en mensualidades vencidas, la remuneración mensual unificada más, según sea el caso, todos los conceptos que disponen la LOSEP y su Reglamento y el presente instrumento”;

Que, el artículo 44 del Reglamento del Sistema de Administración de los Servidores Públicos de la Universidad Estatal de Milagro, determina, “Los valores en dólares de los puntos de las escalas remunerativas se incrementarán en función de las disponibilidades presupuestarias de la Institución, basadas en una propuesta del Rector que contará con el informe técnico de la UARHS y la Unidad Financiera. Las escalas salariales se aplicarán de conformidad con la Ley”;

Que, con Memorando Nro. UNEMI-DTH-2024-0811-MEM, del 27 de agosto de 2024 suscrito por Mgs. José Arturo Guevara Sandoya, Director de Talento Humano remite informe de factibilidad financiera a Propuestas de Escalas Remunerativas 2024, y expone que: “(...) Que, conforme a lo indicado en el punto anterior, la Dirección de Talento Humano realiza el análisis y revisión técnica de la Propuesta de Escala Remunerativa 2024, para conocimiento de las Autoridades institucionales, por lo cual se plantea el presente informe técnico motivado No. ITI-UNEMI-DTH-JKSJ-2024-023, el mismo que con base a lo detallado en el cuerpo del presente informe, normativa relacionada, conclusiones sobre las observaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo en el Estudio de Control en el ámbito de Talento Humano, Remuneraciones y Desarrollo Institucional a la Universidad Estatal de Milagro, que indica las “diferencias entre la estructura ocupacional establecida en la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de puestos con la determinada en la escala salarial de empleados bajo el régimen de la LOSEP” e instrumentos técnicos vigentes, es factible aprobar la Escala Salarial

de personal LOSEP propuesta, para su vigencia a partir del 01 de septiembre del 2024, por lo que se recomienda: Poner en conocimiento del Órgano Colegiado Superior lo siguiente para aprobación [...]”;

Que, con Memorando Nro. UNEMI-R-2024-1439-MEM, del 20 de septiembre de 2024 suscrito por Dr. Jorge Fabricio Guevara Viejo, Rector, dispone: “En referencia al Memorando Nro. UNEMI-DTH-2024-0811-MEM suscrito por el Mgs. José Arturo Guevara Sandoya Director de Talento Humano, respecto a “Presentar Propuesta de Escala Salarial del Régimen LOSEP, conforme a observación del Ministerio de Trabajo por Estudio de Control en el ámbito de Talento Humano, Remuneraciones y Desarrollo Institucional a la UNEMI”, éste Rectorado con base a las atribuciones y responsabilidades que las normativas vigentes le facultan, dispone:

A la Dirección Financiera:

Emitir nuevo informe técnico de sostenibilidad financiera de la propuesta ajustada de implementación de la Escala Salarial LOSEP y remitirlo a la Dirección de Talento Humano a fin de que continúe con el trámite respectivo.

A la Dirección de Talento Humano:

Emitir nuevo informe técnico de factibilidad para implementación de la propuesta ajustada de la Escala Salarial LOSEP conforme a las observaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo”;

Que, con Memorando Nro. UNEMI-DF-PTO-2024-073-MEM, del 24 de septiembre de 2024, la Dirección Financiera remite: “En atención al Memorando No. UNEMI-R-2024-1439-MEM, suscrito por la Máxima Autoridad, respecto a la Propuesta de Escala Salarial del Régimen LOSEP; y en el que se dispone:

A la Dirección Financiera:

Emitir nuevo informe técnico de sostenibilidad financiera de la propuesta ajustada de implementación de la Escala Salarial LOSEP y remitirlo a la Dirección de Talento Humano a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Ante lo expuesto, este despacho remite el informe técnico institucional No. ITI-DF-PPTO-KZA-0008-2024 para la continuidad del proceso correspondiente”;

Que, con Memorando Nro. UNEMI-DTH-2024-01027-MEM, del 25 de septiembre de 2024, suscrito por Mgs. José Arturo Guevara Sandoya, Director de Talento Humano, remite: “(...) Que, conforme a lo indicado en el punto anterior, la Dirección de Talento Humano realiza el análisis y revisión técnica para la actualización de la Propuesta de Escala Remunerativa 2024, para conocimiento de las Autoridades institucionales, por lo que se plantea el presente informe técnico motivado No. ITI-UNEMI-DTH-JKSJ-2024-033, el mismo que con base a lo detallado en el cuerpo del presente informe, normativa relacionada, conclusiones sobre las observaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo en el Estudio de Control en el ámbito de Talento Humano, Remuneraciones y Desarrollo Institucional a la Universidad Estatal de Milagro, que indica las “diferencias entre la estructura ocupacional establecida en la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de puestos con la determinada en la escala salarial de empleados bajo el régimen de la LOSEP” e instrumentos técnicos vigentes, es factible aprobar la Escala Salarial de personal operativo LOSEP propuesta, para su vigencia a partir del 01 de octubre del 2024, por lo que se recomienda: Poner en conocimiento del Órgano Colegiado Superior lo siguiente para aprobación (...)”;

Que, con Memorando Nro. UNEMI-R-2024-1461-MEM, del 25 de septiembre de 2024, suscrito por Jorge Fabricio Guevara Viejo, Rector, remite: “Mediante Memorando Nro. UNEMI-DTH-2024-01027-MEM suscrito por el Ing. José Arturo Guevara Sandoya Director de Talento Humano, respecto a “Propuesta de Escala Remunerativa 2024”, éste Rectorado traslada documentación a su despacho para revisión, análisis y aprobación de los miembros del Órgano Colegiado Superior”; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Art. 47 de la Ley Orgánica de Educación Superior publicada en el Registro Oficial No 298 del 12 de octubre 2010.

### RESUELVE:

**Artículo 1.** - Aprobar la reforma a la escala salarial del personal operativo bajo régimen LOSEP, conforme el siguiente detalle:

**ESCALA SALARIAL PERSONAL OPERATIVO UNEMI**

Nivel	Rol	Escala ocupacional	RMU
No profesional	Administrativo	UEP NIVEL ADMINISTRATIVO B5	733
	Ejecución de procesos de apoyo	UEP NIVEL PROFESIONAL APOYO TECNICO B4	901
Profesional	Ejecución de procesos	UEP NIVEL PROFESIONAL B3	1212
		UEP NIVEL PROFESIONAL B3	1412
	Ejecución y coordinación de procesos	UEP NIVEL PROFESIONAL B3	1676

**Artículo 2.** - Las escalas salariales vigentes del personal directivo y de asesores bajo régimen LOSEP, se mantendrán los valores aprobados mediante Resolución OCAS-SO-20-2019-No.9.

**Artículo 3.** - Aprobar la actualización del Índice Ocupacional, del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucionales y Plan de Talento Humano 2024.

**Artículo 4.** - Lo aprobado en los artículos 1 y 3, para la implementación de la escala salarial del personal operativo LOSEP, regirá a partir del 01 de octubre del 2024, previa aprobación de las reformas planteadas en el Subsistema Presupuestario de Remuneraciones y Nómina del Ministerio de Economía y Finanzas.

**Artículo 5.** - Disponer a la Dirección de Talento Humano y a la Dirección Financiera, realicen las gestiones correspondientes para la implementación de la propuesta, conforme a lo indicado en los numerales anteriores y a la lista de asignación de actos administrativos anexa.


**DISPOSICIÓN FINAL**

**Única.** - La presente resolución entrará en vigencia a partir de su notificación, sin perjuicio de su publicación en la página web de la institución [www.unemi.edu.ec](http://www.unemi.edu.ec), en el link documentos institucionales.

Dado en la ciudad de San Francisco de Milagro, a los veintisiete (27) días del mes de septiembre del dos mil veinticuatro, en la Décima Séptima Sesión del Órgano Colegiado Superior.

  
Ing. Jorge Fabricio Guevara Viejo, PhD.  
RECTOR



  
Abg. Stefania Velasco Neira, Mgtr.  
SECRETARIA GENERAL