

SECRETARIA GENERAL

ORDENANZA QUE REGULA LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN PATRONAL, JUBILACIÓN OBLIGATORIA, SUPRESIÓN DE PUESTOS, RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN Y POR COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR

EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece 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. 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.”*

Que, la Constitución de la República en su artículo 240 establece que; *“Los gobiernos autónomos descentralizados de los cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales”*.

Que, el inciso tercero del artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización –COOTAD- define a la autonomía administrativa *“en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones”*.

Que, el artículo 6 del COOTAD, determina la garantía de autonomía y establece que *“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”*.

SECRETARIA GENERAL

Que, el literal a) del artículo 57 del COOTAD, dispone que al Concejo Municipal le corresponde *“El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones”*.

Que, el COOTAD, en su artículo 338 determina que: *“Cada gobierno regional, provincial, metropolitano y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada (...)”*;

Que, el artículo 360 del COOTAD, establece que *“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.”*

Que, el artículo 60 del COOTAD determina: *“Atribuciones del alcalde o alcaldesa.- Le corresponde al alcalde o alcaldesa: (...) d) Presentar proyectos de ordenanzas al concejo municipal en el ámbito de competencias del gobierno autónomo descentralizado municipal;*

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 47, determina que *“La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada; (...) c) Por supresión del puesto; (...) i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; (...) j) Por acogerse al retiro por jubilación; k) Por compra de renunciaciones con indemnización; (...)”*

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 56, determina 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.”*

Que, la ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 60, determina que *“el proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de los organismos y dependencias estatales. (...) Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación. (...) La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años, salvo casos debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la unidad de administración de talento humano.*

SECRETARIA GENERAL

Que, en la ley Orgánica del Servicio Público en el inciso sexto determina que: *“Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a la Disposición General Primera.”*

Que, Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 128, determina que *“las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las Leyes de Seguridad Social”*

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en el artículo 129, establece: *“Beneficio por jubilación.-Las y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015 para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente. Se podrá pagar este beneficio con bonos del Estado. Se exceptúan de esta disposición los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.”*

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su Disposición General DÉCIMA SEGUNDA, establece que: *“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.”*

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público –LOSEP–, en su artículo 104, determina: *“Cesación de funciones por supresión del puesto.- Si por requerimientos de racionalidad y consistencia orgánica y macro del tamaño de estado o como efecto de la optimización micro de procesos y recursos internos institucionales, de acuerdo a las políticas y lineamientos metodológicos que establezca el Ministerio de Trabajo, luego del debido proceso técnico administrativo se suprime un puesto y*

SECRETARIA GENERAL

consecuentemente su partida presupuestaria, la o el servidor cesará en sus funciones y el proceso se considerará concluido únicamente cuando la institución en la que se produce la supresión del puesto haya efectuado a su favor el pago total correspondiente de la indemnización.”

Que, el artículo 108 del Reglamento General a la LOSEP, establece: *“Cesación de funciones por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; y cesación por retiro por jubilación.- La UATH establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación, dentro de la planificación del talento humano, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.”*

Que, el artículo innumerado, después del art. 108, del Reglamento General a la LOSEP determina: *“Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas. El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, el cual se pagará en efectivo.*

Que, el artículo del 286 del Reglamento General a la LOSEP, establece: *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*

SECRETARIA GENERAL

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

Que, el artículo del 287 del Reglamento General a la LOSEP, determina: “De la indemnización por supresión de puestos.- El monto para la indemnización por supresión de puestos establecida en la Disposición General Primera de la LOSEP, se calculará desde el primer año de servicio en el sector público, para lo cual la UATH estructurará, elaborará y presentará la planificación del talento humano, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la LOSEP y la verificación de la disponibilidad presupuestaria para el pago de la compensación.”

Que, el artículo del 288 del Reglamento General a la LOSEP, determina: “De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio, implica a la o el servidor público que cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, podrá presentar voluntariamente su solicitud de retiro de servicio público, solicitud que podrá ser aceptada por la institución de conformidad con el plan aprobado por aquella y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica, de conformidad a la Disposición General Primera de la LOSEP, en concordancia con los artículos 128 y 129 de la misma ley. Dicha solicitud será aceptada por la institución previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.”

Que, en el artículo del 289 del Reglamento General a la LOSEP, establece: “De la compensación por jubilación y retiro obligatorio, estará de acuerdo al inciso sexto del artículo 81 de la LOSEP, las y los servidores públicos que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una compensación como incentivo económico por jubilación, previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.”

Que, el Código de Trabajo en el artículo 216 establece: “Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores (...). 2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.”

SECRETARIA GENERAL

Que, el artículo 64 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, reforma el segundo inciso del artículo 8 del Mandato Constituyente 2, señalando que las indemnizaciones serán de hasta siete salarios básicos unificados;

En uso de la facultad legislativa prevista en el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador y en los artículos 7 y 57 literal a) del COOTAD.

Expide la siguiente:

"ORDENANZA QUE REGULA LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN PATRONAL; JUBILACIÓN OBLIGATORIA, SUPRESIÓN DE PUESTOS; RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN Y POR COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN".

Capítulo I

OBJETO Y ÁMBITO

Art. 1.- **Objeto.**- La presente Ordenanza tiene como objetivo regular los procesos administrativos que garantice los derechos de los servidores y trabajadores al momento de su retiro, ya sea para acogerse a la jubilación patronal, renuncia voluntaria, supresión de puestos, jubilación obligatoria y por compras de renuncias obligatorias.

Art. 2.- **Ámbito.**- La presente ordenanza rige para los trabajadores y servidores públicos bajo relación de dependencia con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, amparados bajo el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, al amparo de las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

Capítulo II

DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

Art. 3.- **De la jubilación patronal.**- El proceso de jubilación voluntaria con indemnización patronal, procederá conforme el Plan de Jubilación y/o, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria debidamente certificada.

Art. 4.- **Requisitos Indispensables para acogerse a la Jubilación Patronal.**- En concordancia con las normativas legales vigentes; tendrán derecho para acogerse a la Jubilación Patronal a cargo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar; las y los servidores públicos y los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente en esta municipalidad; para

SECRETARIA GENERAL

lo cual deberán haber presentado la solicitud hasta el mes de agosto del año inmediato anterior y ser considerado dentro del Plan Anual por Jubilación Voluntaria.

Art. 5.- Monto de Jubilación Patronal.- Los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, que hayan cumplido veinte y cinco años de servicio o más en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, tienen derecho a la Jubilación Patronal, y recibirán una pensión mensual de treinta dólares (30,00 USD). Además, se reconoce este derecho a los trabajadores que se jubilen por invalidez y que tengan cumplidos como mínimo veinte años de servicio.

Art. 6.- Inicio del proceso de jubilación voluntaria con indemnización.- El proceso de jubilación voluntaria con indemnización para los servidores públicos bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público iniciará con la petición expresa y escrita de la o el servidor, que cumpliendo con los requisitos contemplados en la Ley de Seguridad Social, manifieste su voluntad de acogerse al derecho por jubilación voluntaria.

Art. 7.- Planificación de la separación por jubilación voluntaria.- Una vez que el responsable de la Dirección de Talento Humano reciba la solicitud de retiro voluntario por jubilación, procederá a analizar el pedido y emitir informe legalmente motivado, del cumplimiento de requisitos. Al informe indicado se adjuntará la existencia de recursos que previamente deberá solicitarse al Dirección Financiera.

Habiéndose cumplido con los requisitos contemplados en la presente ordenanza y de verificar disponibilidad actual de recursos económicos, el Director/a de Talento Humano emitirá un informe técnico favorable a la solicitud de jubilación, con carácter de inmediata aplicación; o en su defecto, se gestionarán los recursos o de ser el caso se incluirá el pedido en la planificación presupuestaria del año inmediato posterior.

Art. 8.- Informe de la Dirección de Talento Humano.- El informe señalado en el artículo anterior será elaborado por la Dirección de Talento Humano y presentado al/ la Alcalde (sa) o su delegado dentro de los tres días hábiles. El Director de Talento Humano analizará el cumplimiento de requisitos para el retiro voluntario por jubilación y en su informe hará constar lo siguiente:

- a) Indicación de la Institución, dirección, departamento, área y/o jefatura donde labora el servidor o trabajador cuyo puesto se dejará vacante por la jubilación;
- b) Nombres y apellidos completos del servidor público o trabajador solicitante;
- c) Fecha de ingreso del servidor público o trabajador solicitante;
- d) Motivación jurídica de la decisión;

SECRETARIA GENERAL

- e) Indicación expresa y clara de valor y forma de pago de indemnizaciones a las que tenga derecho el servidor público o trabajador;
- f) Copia certificada del nombramiento, acción de personal o contrato del servidor público o trabajador beneficiado con la jubilación.
- g) Lugar y fecha de expedición;
- h) Firma de responsabilidad.

Art. 9.- Resolución del/la Alcalde (sa).- El Alcalde (sa) o su delegado del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar o quien hiciere sus veces, contando con el informe y más documentos indicados en los artículos anteriores, de considerarlo pertinente, autorizará o denegará la jubilación solicitada y ordenará el pago de la indemnización y demás rubros a que hace referencia esta ordenanza en los términos previstos en la Ley correspondiente. La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y subsiguiente del Código Orgánico Administrativo.

Tratándose de un servidor público sujeto a la LOSEP, se elaborará una Acción de Personal que será entregada en un ejemplar al servidor junto a la resolución de la máxima autoridad.

Art. 10.- Acta de finiquito.- Con la finalidad de justificar los beneficios entregados al trabajador municipal que se acoja a este mecanismo de desvinculación laboral, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, celebrará de manera conjunta con el trabajador un Acta de Finiquito, la misma que será elaborada en el Sistema Único de Trabajadores (SUT).

En dicha Acta se incluirá la liquidación de todos los valores pendientes de pago y una cláusula que indique la aceptación incondicional de los valores pendientes de pago y demás valores desembolsados por parte de la Institución.

Para el caso de los servidores amparados bajo la LOSEP se realizará la liquidación, la misma que incluirá una cláusula que indique la aceptación incondicional de los beneficios pendientes de pago y demás valores desembolsados por parte de la institución.

Capítulo III

SUPRESIÓN DE PUESTOS

Art. 11.- De la supresión de puestos (LOSEP).- El proceso de supresión de puestos se sustentará exclusivamente en razones técnicas, funcionales y económicas debidamente

SECRETARIA GENERAL

justificadas. Su implementación deberá cumplir con las disposiciones establecidas por la Ley que rige a los servidores públicos y con las normas de esta Ordenanza.

La Dirección de Talento Humano, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 142 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, pondrá anualmente en consideración del Alcalde o Alcaldesa o su delegado, el informe con las recomendaciones sobre supresión de puestos de los servidores municipales que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.

Art. 12.- Supresión de puestos de los trabajadores (Código de Trabajo).- Para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, la indemnización por supresión de puestos se regulará por las disposiciones del Mandato Constituyente No. 2; Código de Trabajo; Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Contrato Colectivo y demás disposiciones descritas en esta Ordenanza.

Art. 13.- Inicio del proceso de supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos iniciará con un informe técnico que presenten los Directores de Planificación y Talento Humano, en virtud de un análisis/estudio integral realizado al aparato administrativo con la finalidad de alcanzar la eficacia administrativa de las diferentes unidades municipales, actualizar el modelo de gestión, e implementar una razonable distribución presupuestaria de los recursos financieros; pero siempre garantizando la adecuada ejecución de las competencias municipales establecidas en la Ley y el PDyOT.

Art. 14.- Informe del responsable del área.- Al informe técnico presentado por los Directores de Planificación Institucional y Talento Humano, se acompañará el pronunciamiento de cada uno de los directores departamentales afectados por el proyecto establecido en el artículo anterior, indicando que el impacto de la propuesta de supresión de puesto causará en la gestión de la dependencia a su cargo y el ejercicio de su competencia.

Art. 15.- Informe de los Directores de Planificación Institucional y de Talento Humano.- Los Directores de Planificación y Talento Humano consolidarán toda la información de los directores departamentales y emitirán un primer informe al Alcalde (sa) o su delegado, en el que conste expresamente sus recomendaciones para suprimir uno o varios puestos. Las recomendaciones realizadas deberán fundamentarse en razones técnicas, funcionales y/o económicas, y dicho informe adicionalmente deberá sustentarse en:

SECRETARIA GENERAL

- a) Las políticas, normas, metodologías e instrumentos de carácter general que sobre esta materia emita el Ministerio de Trabajo.
- b) Las políticas institucionales para el estudio y supresión de puestos dictadas por el Alcalde (sa) o su delegado.
- c) La adecuada carga laboral municipal que debe existir para la prestación de sus competencias.
- d) La disponibilidad presupuestaria del GAD Montúfar para implementar el proceso de supresión de puestos conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la Ley Orgánica del Servicio Público y en las normas aplicables, según el caso; y,
- e) La base legal, los fundamentos de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión del puesto específico.

Art. 16.- **Conocimiento de Alcaldía.-** Con la autorización del Sr. Alcalde (sa), el Director/a de Talento Humano elaborará y presentará a la máxima autoridad un Proyecto de resolución en el que se justifique la supresión del puesto. La resolución contendrá los siguientes requisitos:

- a) Indicación de la institución, dirección, departamento, área y jefatura donde labora el servidor o trabajador cuyo puesto se dejará vacante por supresión de puestos.
- b) Nombres y apellidos completos del trabajador o servidor público.
- c) Fecha de ingreso definitivo del servidor público o trabajador.
- d) Fundamentos jurídicos de la decisión.
- e) Fundamentos técnicos de la decisión.
- f) Referencia expresa y clara de la necesidad de autorizar o denegar la solicitud de supresión de puestos.
- g) Indicación expresa y clara del valor y modo de pago de indemnizaciones a las que tenga derecho el servidor público o trabajador.
- h) Lugar y fecha de expedición.
- i) Firma de responsabilidad.

A la Resolución se adjuntarán los siguientes documentos:

SECRETARIA GENERAL

1. Informes señalados en la Ordenanza;
2. Certificación financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos, que permitan erogar las indemnizaciones respectivas a favor del servidor o trabajador titular del puesto que se va a suprimir;
3. Copia certificada del nombramiento, acción de personal o contrato del servidor público o trabajador afectado con la supresión de puesto.

Art. 17.- **Resolución del Alcalde (sa).**- El Alcalde o Alcaldesa o su delegado del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar o quien hiciere sus veces, contando con los informes y documentos indicados en los artículos anteriores, suscribirá la respectiva Resolución Administrativa suprimiendo el puesto del servidor o trabajador. Dicha resolución se perfeccionará mediante notificación al servidor o trabajador afectado. La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y subsiguiente del Código Orgánico Administrativo.

El Alcalde (sa) o su delegado en base al informe de la Dirección de Talento Humano dispondrá en la misma Resolución la supresión del puesto y ordenará el pago de la indemnización al servidor titular del puesto suprimido en el término que dispone la Ley pertinente.

Tratándose de un servidor público sujeto a la LOSEP, se elaborará una Acción de Personal que será entregada en un ejemplar original junto a la Resolución de la máxima autoridad.

Cuando se trate de un trabajador, en el acta de finiquito se definirá la liquidación a la que tiene derecho y además se adjuntará la resolución.

Art. 18.- **Prohibición de renovación de partida eliminada.**- La supresión del puesto implica la prohibición de crear nuevamente el puesto y la partida presupuestaria. No se podrá crear el nuevo puesto o la partida presupuestaria, ni aun con el argumento de haber variado su denominación.

Art. 19.- **Prohibición de celebración de contratos ocasionales sobre el puesto suprimido.**- No se podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en el puesto que ha sido suprimido ni en otro de diferente denominación y similares funciones.

Art. 20.- **Prohibición de supresión de puestos ocupados por ciudadanos en condiciones de vulnerabilidad.**- Para la supresión de puestos no se consideran los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado

SECRETARIA GENERAL

y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con grado severo de discapacidad debidamente certificada por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, para lo cual deberá presentar a la Dirección de Talento Humano una declaración juramentada ante Notario Público en el cual declare que la persona con discapacidad está bajo su responsabilidad y cuidado la misma que deberá acreditar que se encuentra como sustituto, debidamente registrada en el Ministerio de Trabajo.

Art. 21.- **Registro de expedientes.** - La Dirección de Talento Humano llevará un registro especial para todos los casos de supresión de puestos.

Capítulo IV

DEL RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN O RENUNCIA VOLUNTARIA CON INDEMNIZACIÓN

Art. 22.- **Del retiro voluntario con compensación.**- El proceso de retiro voluntario con compensación a los servidores públicos, procederá conforme los planes de retiro voluntario establecidos dentro de la planificación de la Dirección de Talento Humano que se emita para cada ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

Art. 23.- **Requisitos indispensables para acogerse al retiro voluntario con compensación.**-

- a) Haber laborado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar de manera permanente, mínimo durante cinco años consecutivos;
- b) No ser servidor de libre nombramiento o remoción;
- c) Haber sido considerado por la Dirección de Talento Humano dentro del Plan Anual por Retiro Voluntario;

Art. 24.- **Inicio del proceso de retiro voluntario con compensación.**- El proceso de retiro voluntario con compensación, iniciará con la petición expresa y escrita de la o el servidor, que cumpliendo con los requisitos contemplados en el artículo anterior manifieste su voluntad de acogerse a los planes de retiro voluntario.

Art. 25.- **Planificación de la separación por retiro voluntario.**- Una vez que el responsable de la Dirección de Talento Humano del Municipio reciba la solicitud de retiro voluntario, procederá a analizar el pedido y emitir informe legalmente motivado, aprobatorio o denegatorio de la solicitud.

SECRETARIA GENERAL

Al informe indicado se adjuntará un informe de existencia de recursos que previamente deberá solicitarse al Dirección Financiera.

Habiéndose cumplido con los requisitos contemplados en el artículo 23 de la presente Ordenanza y de verificar disponibilidad financiera actual de recursos económicos, a través de la certificación respectiva, el Director de Talento Humano emitirá un informe favorable; o en su defecto, solicitará se incluya el pedido en la planificación presupuestaria del año inmediato posterior.

Art. 26.- **Informe de la Dirección de Talento Humano.-** El informe señalado en el artículo anterior será elaborado por la Dirección de Talento Humano y presentado al Alcalde (sa), en el cual se justificará la procedencia de la solicitud para el retiro voluntario de los servidores. Dicho informe contendrá lo siguiente:

- a) Indicación de la institución, dirección, departamento, área y jefatura donde labora el servidor o trabajador cuyo puesto se dejará vacante por retiro voluntario;
- b) Nombres y apellidos completos del servidor público solicitante;
- c) Fecha de ingreso definitivo del servidor público o solicitante;
- d) Fundamentos jurídicos de la decisión;
- e) Fundamentos técnicos de la decisión;
- f) Referencia expresa y clara de la necesidad de autorizar o denegar la solicitud de retiro voluntario;
- g) Indicación expresa y clara del valor y modo de pago de indemnizaciones a las que tenga derecho el servidor público;
- h) Lugar y fecha de expedición;
- i) Firma de responsabilidad.

Art. 27.- **Resolución del Alcalde (Sa).**- El Alcalde (sa) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar o quien hiciere sus veces, contando con los informes, y más documentos indicados en los artículos anteriores, suscribirá la respectiva resolución administrativa suficientemente motivada en la que autorice o deniegue el retiro voluntario.

SECRETARIA GENERAL

Dicha resolución se perfeccionará mediante notificación al servidor. La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y subsiguiente del Código Orgánico Administrativo.

El / la Alcalde (sa), en base al informe de la Dirección de Talento Humano, dispondrá en la misma resolución el retiro voluntario con indemnización y ordenará el pago de la indemnización al servidor en los términos previstos en la Ley.

Tratándose de un servidor público sujeto a la LOSEP, se elaborará una Acción de Personal que será entregada en un ejemplar al servidor junto a la resolución de la máxima autoridad.

Art. 28.- **Acta de finiquito.-** Para la suscripción del Acta de Finiquito se procederá conforme lo señalado en el artículo 10 de esta Ordenanza.

Art. 29.- **Prohibición de contratación.-** Se prohíbe volver a contratar con el servidor que haya sido beneficiado con el retiro voluntario, a excepción de los cargos de libre nombramiento y remoción así como los de elección popular.

Capítulo V

DEL RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN

Art. 30.- **Del retiro por jubilación obligatoria con indemnización.-** El proceso de retiro por jubilación obligatoria con indemnización se entenderá la que establece la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 81 inciso sexto, procederá conforme los planes de jubilación establecidos dentro de la planificación de la Dirección de Talento Humano para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

Art. 31.- **Requisitos indispensables para acogerse a la jubilación obligatoria con indemnización.-**

- a) Haber laborado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar de manera continua o ininterrumpida,
- b) Haber cumplido 70 años de edad.
- c) No ser servidor de libre nombramiento o remoción.

Art. 32.- **Inicio del proceso de retiro por jubilación obligatoria con indemnización.-** El proceso de retiro para acogerse a la jubilación obligatoria con indemnización, iniciará con la notificación por parte de la Dirección de Talento Humano a la o el servidor, que,

SECRETARIA GENERAL

cumpliendo con los requisitos contemplados en el artículo anterior, corresponde aplicar el mecanismo de desvinculación laboral.

Art. 33.- Planificación del retiro por jubilación obligatoria con indemnización.- La Dirección de Talento Humano realizará anualmente la planificación del proceso de retiro por jubilación obligatoria con indemnización para los servidores municipales.

Para el caso en que, por razones presupuestarias no se desvincule a todo el personal que requiere el GAD Municipal, la Dirección de Talento Humano solicitará al Alcalde (sa) que previa coordinación con la Dirección Financiera haga constar en la planificación del presupuesto institucional del año próximo, la respectiva partida presupuestaria y la asignación de los fondos suficientes para el pago de esta indemnización a aquellos servidores que no pudieran acogerse a este mecanismo en el presente ejercicio fiscal.

Art. 34.- Informe de la Dirección de Talento Humano.- El informe señalado en el artículo 26 de esta Ordenanza, será elaborado por la Dirección de Talento Humano y presentado al Alcalde (sa), en el cual se justificará la procedencia del retiro por jubilación obligatoria. Dicho informe contendrá lo siguiente:

- a) Indicación de la institución, dirección, departamento, área y jefatura donde labora el servidor cuyo puesto se dejará vacante por la jubilación;
- b) Nombres y apellidos completos del servidor público;
- c) Fecha de ingreso definitivo del servidor público;
- d) Fundamentos jurídicos de la decisión;
- e) Fundamentos técnicos de la decisión;
- f) Referencia expresa y clara de la necesidad de autorizar o denegar la solicitud de retiro por jubilación obligatoria;
- g) Indicación expresa y clara del valor y modo de pago de indemnizaciones a las que tenga derecho el servidor público;
- h) Lugar y fecha de expedición;
- i) Firma de responsabilidad.

Art. 35.- Resolución del Alcalde o Alcaldesa.- El Alcalde (sa) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar o su delegado, contando con los informes y más

SECRETARIA GENERAL

documentos indicados en los artículos anteriores, suscribirá la respectiva resolución administrativa que autorice o deniegue la jubilación obligatoria.

Dicha resolución se perfeccionará mediante notificación al servidor o trabajador afectado. La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y subsiguiente del Código Orgánico Administrativo.

Art. 36.- **Acta de finiquito.-** Para la suscripción del Acta de Finiquito se procederá conforme lo señala el artículo 10 de esta Ordenanza.

Capítulo VI

DE LA COMPRA DE RENUNCIA OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN

Art. 37.- **De la compra de renunciaciones obligatorias con indemnización.-** El proceso de compra de renuncia obligatoria con indemnización, procederá conforme los planes de desvinculación establecidos dentro de la planificación de la Dirección de Talento Humano, en virtud de los procesos de reestructuración, optimización o racionalización del talento humano, con lo que determina la Ley y la presente Ordenanza prevean.

Para el cálculo del monto de indemnización por la compra de renuncia obligatoria, se considerará como fecha de ingreso a la administración pública a través de nombramientos permanentes, mismos que debe constar en la respectiva Acción de Personal.

Las servidoras y servidores públicos, deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la Administración Municipal y conforme a lo determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

La compra de renuncia obligatoria con indemnización no es aplicable para las y los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, con nombramientos provisionales, de periodo fijo, contratos de servicios ocasionales, ni para los comprendidos en el nivel jerárquico superior.

Art. 38.- **Requisitos indispensables para resolver la compra de renunciaciones obligatorias con indemnización.-** Constituyen requisitos para la procedencia de la compra de renunciaciones obligatorias con indemnización, los siguientes:

- a) El servidor público deberá gozar de estabilidad en su cargo.
- b) Haberse fundamentado la decisión de compra de renuncia obligatoria con indemnización, en factores de reestructuración, optimización o racionalización del talento humano

SECRETARIA GENERAL

c) Los demás que exijan las leyes y normas de la materia.

Art. 39.- Inicio del proceso de la compra de renunciaciones obligatoria con indemnización.- El proceso de compra obligatoria de renunciaciones con indemnización, iniciará con la petición expresa y escrita de la máxima autoridad de la entidad, el director del área o jefe inmediato del servidor, quienes deberán solicitar la adopción de la medida a la Dirección de Talento Humano.

Art. 40.- Dictamen de la Dirección de Talento Humano.- Una vez que la Dirección de Talento Humano del GAD Municipal reciba la disposición o solicitud de iniciar el proceso de compra de renunciaciones obligatoria con indemnización, analizará el pedido y de considerarlo procedente, emitirá informe legalmente motivado sobre el particular. Al informe indicado se adjuntará la certificación de recursos que previamente deberá solicitarse a la Dirección Financiera del Gobierno Municipal.

Habiéndose cumplido con los requisitos contemplados en la presente Ordenanza y de verificar disponibilidad financiera actual de recursos económicos, el Director de Talento Humano emitirá un informe favorable; o en su defecto, solicitará se incluya el pedido en la planificación presupuestaria del año inmediato posterior.

Art. 41.- Informe de la Dirección de Talento Humano.- El informe señalado en el artículo anterior será elaborado por la Dirección de Talento Humano y presentado al Alcalde (sa) o su delegado, en el cual se justificará la procedencia de la compra de renunciaciones obligatoria con indemnización. En el informe se hará constar los siguientes datos: Indicación de la institución, dirección, departamento, área y jefatura donde labora el servidor o trabajador. Al informe se adjuntarán los siguientes documentos:

1. Antecedentes
2. Base legal
3. Historia laboral
4. Análisis técnico de justificación
5. Conclusión
6. Copia certificada del nombramiento, acción de personal o contrato del servidor público afectado.

Art. 42.- Resolución del Alcalde (sa).- El/ La Alcalde (sa) o su delegado del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar o quien hiciere sus veces, contando

SECRETARIA GENERAL

con los informes, y más documentos indicados en los artículos anteriores, suscribirá la respectiva resolución administrativa que autorice o deniegue la compra de renuncia obligatoria.

Dicha resolución se perfeccionará mediante notificación al servidor o trabajador afectado. La notificación seguirá las reglas generales contempladas en el artículo 164 y subsiguiente del Código Orgánico Administrativo.

El Alcalde (sa) o su delegado, en base al informe de la Dirección de Talento Humano dispondrán en la misma resolución de aceptación de compra de la renuncia obligatoria y el pago de la indemnización, a la o el servidor, de acuerdo a lo que dispone la Ley pertinente.

Tratándose de un servidor público sujeto a la LOSEP, se elaborará una Acción de Personal que será entregada en un ejemplar al servidor junto a la resolución de la máxima autoridad.

Art. 43.- **Prohibición de contratación.**- Se prohíbe volver a contratar con el servidor que haya sido indemnizado con compra de la renuncia obligatoria.

Capítulo VII

DE LAS INDENNIZACIONES Y COMPENSACIONES A LOS SERVIDORES SUJETOS A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 44.- **Indemnización por supresión de puesto.**- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá al servidor público afectado como indemnización de la supresión de un puesto, el valor equivalente a cinco (5) salarios mínimo básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio laborado en el sector público, sujeto al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servicio Público, hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) salarios básicos unificados del trabajador privado en general; según lo establece la Disposición General Primera de la LOSEP.

Art. 45.- **Compensación por jubilación voluntaria.**- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá al servidor público beneficiario de la jubilación voluntaria, el valor equivalente a cinco (5) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en la institución, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en el sector público sujeto al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP.

SECRETARIA GENERAL

El Gobierno Autónomo Municipal Descentralizado Municipal de Montúfar en forma anual fijará una partida específica para Jubilación voluntaria, en donde se atenderá máximo (4) solicitudes al año, dos servidores amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público y dos trabajadores amparados por el Código de Trabajo, para tal efecto los empleados y trabajadores deberán presentar por escrito su voluntad de acogerse a este beneficio. En el caso de no existir empleados o trabajadores que durante el periodo fiscal cumplan los requisitos para acogerse a este beneficio, se podrá tomar en cuenta los de otro régimen ya sea Código del Trabajo o LOSEP; pero en total deberán ser máximo cuatro solicitudes por período fiscal.

Art. 46.- **Compensación por retiro voluntario.-** El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá al servidor público beneficiario de la compensación por retiro voluntario, el valor equivalente a cinco (5) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en la institución, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en el sector público sujeto al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP de acuerdo a su Art.129 y de conformidad al Art. 286 del Reglamento General que indica “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 Trabajo”

En los casos de las y los servidores públicos que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncia voluntaria o no fueron considerados en el Plan Institucional, pero que debido a circunstancias personales deben formalizar sus renunciaciones, éstas podrán ser aceptadas por la autoridad nominadora; sin embargo, el monto que percibirán en calidad de compensación por renuncia voluntaria no planificada, será el equivalente al 10% del valor calculado en el primer párrafo de este artículo, de conformidad a los artículos 7 y 8 del Acuerdo Ministerial 00158 del Ministerio de Trabajo.

Art. 47.- **Indemnización por compra de renuncia.-** El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá al servidor público como indemnización por la compra de renuncia, el valor equivalente a cinco (5) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en la institución, y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en el GAD Municipal de Montúfar, sujeto al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP.

SECRETARIA GENERAL

Capítulo VIII

DE LAS INDEMNIZACIONES Y COMPENSACIONES A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL CODIGO DEL TRABAJO

Art. 48.- **Indemnización por supresión de puesto.**- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá a los trabajadores siete (7) salarios básicos del trabajador en general por cada año de servicio laborado en el sector público sujeto al régimen laboral del Código de Trabajo, hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Art. 49.- **Compensación por jubilación voluntaria.**- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá a los trabajadores bajo el Régimen del Código de Trabajo, cuando la relación laboral termina por renuncia del trabajador para acogerse a la jubilación, el empleador conviene en reconocer al trabajador una bonificación de siete (7) salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicios prestados en la Institución, contados desde el primer año, hasta un máximo de 210 (doscientos diez) salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

Art. 50.- **Compensación por retiro voluntario.**- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, reconocerá a los trabajadores, se aplicará lo dispuesto en el Código del Trabajo y lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y Contrato Colectivo.

Art. 51.- **Acta de finiquito.**- Para la suscripción del Acta de Finiquito se procederá conforme lo señala el artículo 10 de esta Ordenanza.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Forma de pago de compensaciones e indemnizaciones.- Considerando que el GAD Municipal asume el pago de las correspondientes compensaciones e indemnizaciones establecidas en esta Ordenanza con recursos propios, para su cumplimiento se suscribirá un convenio de pago que será legalizado con cada servidor u obrero municipal; por lo que la compensación e indemnizaciones se la realizará en tres cuotas en efectivo: cincuenta por ciento en el primer cuatrimestre, luego de la firma del acta de finiquito o suscripción de la acción de personal; veinticinco por ciento en el Segundo Cuatrimestre y el restante veinticinco por ciento en el Tercer Cuatrimestre del año calendario. Se exceptúa esta regla para las indemnizaciones por supresión de puestos y compra de renuncia obligatoria.

SEGUNDA.- De las Solicitudes.- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar atenderá máximo (4) solicitudes al año, dos servidores amparados por la Ley

SECRETARIA GENERAL

Orgánica del Servicio Público y dos trabajadores amparados por el Código de Trabajo, para tal efecto los empleados y trabajadores deberán presentar por escrito su voluntad de acogerse a los beneficios de esta ordenanza. En el caso de no existir empleados o trabajadores que durante el periodo fiscal cumplan los requisitos para acogerse a los beneficios, se podrá tomar en cuenta los de otro régimen ya sea Código del Trabajo o LOSEP, pero el total no superarán el número máximo de solicitudes determinadas en esta disposición.

TERCERA.- Autorización del Presupuesto.- El Concejo Municipal de Montúfar, autoriza el financiamiento necesario para el cumplimiento del objetivo de la presente ordenanza.

De la misma manera, en caso de no contar con la suficiente disponibilidad presupuestaria para el cumplimiento y ejecución del plan de fortalecimiento institucional, se autoriza al Alcalde (sa), gestionar la obtención de los recursos necesarios, a través del financiamiento externo ante el Banco de Desarrollo, mismo que sustentará con el proyecto que justifique la necesidad del financiamiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los procesos de desvinculación en cualquiera de sus condiciones, que hayan iniciado o estén en proceso, previo a la aprobación y sanción de la presente ordenanza, se sujetaran a lo establecido a la Ley Orgánica del Servicio Público su Reglamento General y las Normas Técnicas inherentes.

SEGUNDA.- Como excepción en el periodo fiscal 2020 se podrán atender todas las solicitudes de trabajadores y empleados que decidan acogerse a los procesos que se contemplan en esta ordenanza, los mismos que están encaminados al proceso de fortalecimiento institucional.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogatoria.- Deróguese en forma expresa toda Ordenanza, Acuerdo o Resolución municipal que se haya dictado y se oponga a lo establecido en la presente Ordenanza.

SEGUNDA: Vigencia.- La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su aprobación y se publicará conforme lo establece el artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar, a los 11 días del Junio del 2020.

SECRETARIA GENERAL

Dr. Andrés Ponce López

ALCALDE DEL CANTÓN MONTÚFAR

Abg. Anderson Ponce

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTÚFAR. CERTIFICADO DE DISCUSIÓN; “LA ORDENANZA QUE REGULA LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN PATRONAL, JUBILACIÓN OBLIGATORIA, SUPRESIÓN DE PUESTOS, RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN Y POR COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR.”. Fue discutida y aprobada en sesiones ordinarias llevadas a efecto los días cuatro y once de junio del año 2020, en primera y segunda instancia respectivamente.

San Gabriel a los once días del mes de junio del año 2020. Lo certifico:

Abg. Anderson Ponce

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA GENERAL

SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTÚFAR. San Gabriel a los once días del mes de junio del 2020, a las 14h00. VISTOS; LA ORDENANZA QUE REGULA LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN PATRONAL, JUBILACIÓN OBLIGATORIA, SUPRESIÓN DE PUESTOS, RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN Y POR COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR, amparado en lo prescrito en el Art. 322, inciso cuarto del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, “COOTAD” elévese a conocimiento del Ejecutivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar, para su sanción.- Cúmplase.-

Abg. Anderson Ponce

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTÚFAR. RAZÓN.- Siento como tal que, notifiqué personalmente al señor Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar, con la providencia que antecede, el día de hoy jueves once de junio del 2020, a las 14h00 horas.

Lo certifico:

Abg. Anderson Ponce

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA GENERAL

ALCALDÍA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MONTÚFAR. San Gabriel a los doce días del mes de junio del 2020, a las 09h00. En uso de las atribuciones que me confiere el Art. 322, Inciso cuarto del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, “COOTAD” Sanciono la presente: **ORDENANZA QUE REGULA LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN PATRONAL, JUBILACIÓN OBLIGATORIA, SUPRESIÓN DE PUESTOS, RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN Y POR COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR.** Cúmplase y Promúlguese.

Dr. Andrés Ponce López

ALCALDE DEL CANTÓN MONTÚFAR

Proveyó y firmo “LA ORDENANZA QUE REGULA LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN PATRONAL, JUBILACIÓN OBLIGATORIA, SUPRESIÓN DE PUESTOS, RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN Y POR COMPRA DE RENUNCIAS OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE MONTÚFAR.” el Dr. Andrés Gabriel Ponce López Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montúfar, a los doce días del mes de junio del año 2020.

Lo certifico.

Abg. Anderson Ponce

SECRETARIO GENERAL