

## CONSIDERANDO

- Que**, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera.
- Que**, el artículo 240 de la Constitución, determina que los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones, tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.
- Que**, el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, COOTAD en su inciso tercero expresa que la autonomía administrativa es la capacidad de ejercer plenamente 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 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, en su artículo 6, garantiza a los gobiernos autónomos descentralizados la no injerencia de ninguna función del Estado, y que ninguna autoridad extraña podrá interferir en su autonomía política, administrativa y financiera, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes.
- Que**, de igual forma el artículo 40 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD establece "Los gobiernos autónomos descentralizados provinciales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política administrativa y financiera".
- Que**, el Art. 47 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD determina las atribuciones que corresponde al Consejo Provincial, entre las cuales está la del ejercicio de la facultad normativa en las materias de su competencia mediante la expedición de ordenanzas provinciales, acuerdos y resoluciones.
- Que**, el Art. 338 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD señala que cada gobierno autónomo descentralizado regional, provincial, Metropolitano y municipal, tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines.
- Que**, los servidores públicos de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su normativa.
- Que**, el artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP establece que las servidoras y servidores públicos, cesarán definitivamente en sus funciones, entre otros casos, por supresión del puesto, por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, por acogerse al retiro por jubilación y por compra de renuncias con indemnización.
- Que**, el Decreto Ejecutivo No. 813, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 489 del 12 de julio del 2011, que reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP dispone a las Instituciones del Estado, establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización, de acuerdo a lo determinado en la letra K del artículo 47 de la Ley Orgánica de Servicio Público, mismos que deberán estar debidamente presupuestados, en virtud de los procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.
- Que**, el artículo 8 del Decreto Ejecutivo 813 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 489 del 12 de julio de 2011 que reforma el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que por los procesos de compra de renuncia obligatoria, se reconocerá como indemnización a las y los servidores públicos afectados, el valor de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general por cada año de servicio valorado, hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado. Establece además que las servidoras y servidores públicos, deberán acatar inexcusablemente los procesos de compra obligatoria de renuncias, aplicados por la institución.
- Que**, es necesario viabilizar el proceso de cesación de personal que se acoja al plan de desvinculación laboral por retiro voluntario o compras de renuncias obligatorias con indemnización previstas en las leyes que regulan la administración pública.
- En uso de las facultades determinadas en el artículo 240 de la Constitución y las atribuciones previstas en el artículo 47 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD;

LA ORDENANZA QUE REGULA EL  
PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL  
DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
PERTENECIENTES AL GOBIERNO  
PROVINCIAL DE MANABÍ

TÍTULO I  
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I  
LINEAMIENTOS GENERALES

**Art. 1.- Ámbito.-** La presente ordenanza es de aplicación obligatoria para todas y todos los servidores públicos del Gobierno provincial de Manabí y se acojan a planes de desvinculación laboral por retiro voluntario con Indemnización y compras de renunciaciones obligatorias con Indemnización.

**Art. 2.- Objeto.-** El objeto de la presente ordenanza es normar el procedimiento para la cesación, forma de cálculo y pago de la indemnización de las servidoras y los servidores públicos que solicitaren acogerse a los planes de desvinculación laboral por renunciaciones voluntarias y compra de renunciaciones obligatorias con indemnización en función de planes de reestructuración, racionalización y optimización del talento humano establecidos por el Gobierno Provincial de Manabí.

**Art. 3.- De la indemnización.-** Constituye el reconocimiento económico al que tienen derecho las servidoras y los servidores públicos que se acojan a planes de renunciaciones voluntarias, una vez que esta ha sido aceptada y/o por compra de renunciación obligatoria con indemnización en función de los planes de reestructuración, racionalización u optimización del talento humano, una vez que fueron notificados y cumplieren los requisitos establecidos en esta ordenanza.

Para el caso de retiro voluntario, la indemnización se pagará por una sola vez y se calculará conforme el valor que resulte de multiplicar el factor de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado vigente, por el total de años laborados en la misma institución, a partir del quinto año de servicio, bajo la modalidad de nombramiento definitivo, así como la parte proporcional a la que tuviere derecho por fracción de año con un valor máximo a recibir de ciento cincuenta salarios básicos del trabajador privado. No se considerará el tiempo de servicios desempeñado bajo la modalidad de

contratos ocasionales y puestos de libre nombramiento y remoción.

En el caso de compra de renunciación obligatoria, el cálculo es igual al señalado en el párrafo anterior, con la diferencia que para esta liquidación se considerarán todos los años laborados en el sector público, a partir del primer año de servicio bajo la modalidad de nombramiento definitivo, así como la parte proporcional a la que hubiere lugar por fracción de año con un valor máxima a recibir de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado. No se considerará el tiempo de servicio desempeñado bajo la modalidad de contratos ocasionales y puestos de libre remoción.

CAPITULO II

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA  
APROBACIÓN Y EJECUCIÓN DEL  
PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL

**Art. 4.-** La Dirección de Talento Humano del Gobierno Provincial de Manabí, será la encargada de establecer, de ser pertinente, el plan de desvinculación laboral por retiro voluntario con Indemnización y/o en función de procesos de reestructuración, racionalización u optimización del talento humano y el plan de compra de renunciaciones obligatorias con indemnización.

**Art. 5.-** Las solicitudes para acogerse al plan de desvinculación laboral por retiro voluntario con indemnización se realizarán conforme al siguiente procedimiento:

- a. La Dirección de Talento Humano elaborará durante cada año, para la aprobación de la máxima autoridad o su delegado, el Plan Anual de Desvinculación Laboral de las servidoras y servidores públicos del GPM, el cual regirá a partir del siguiente ejercicio fiscal, tomando como base las estadísticas de retiros voluntarios de años anteriores en caso de existir y / o la solicitud de servidoras públicas que quisiesen acogerse a este plan. El Plan contendrá lo siguiente: 1) nombres y apellidos completos, 2) número de cédula de Identidad o ciudadanía, 3) función o rol que desempeña, 4) remuneración, 5) edad, 6) sexo y 7) nivel e instrucción.
- b. Una vez; aprobado el Plan anual de Desvinculación Laboral, al primer día laborable, la Dirección de Talento Humano, mediante memorando circular pondrá en conocimiento de las servidoras y servidores del GPM,

el inicio del Plan Anual de Desvinculación Laboral por renuncia o retiro voluntario de sus servidoras y servidores, que estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria, señalando la forma de cálculo de la Indemnización por este concepto.

- c. Dentro de los quince días laborables siguientes a la fecha de notificación del memorando circular, las servidoras y servidores presentarán por escrita su renuncia ante la Dirección de Talento Humano, debiendo señalar sus nombres y apellidos completos, el número de cédula de identidad, cargo que desempeña y edad.
- d. La Dirección de Talento Humano deberá verificar los años de servicio en la institución de las servidoras y servidores que hubieren presentado su renuncia voluntaria.
- e. La Dirección de Talento Humano notificará la aceptación de la renuncia y la cesación de funciones a través de la acción de personal correspondiente. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva.
- f. La indemnización se cancelará dentro de los quince días siguientes a partir de la notificación de la acción de personal correspondiente, previo la suscripción obligatoria de un acta de entrega recepción de los bienes y archivos bajo su responsabilidad.

**Art. 6.- Exclusión al Plan de Desvinculación Laboral.-** Las servidoras o servidores que a la fecha de aprobación del Plan, se le hubiere iniciado o se esté sustanciando un sumario administrativo, no podrán percibir su indemnización hasta la conclusión del mismo, siempre que la resolución sea absoluta.

**Art. 7.- Del Plan de desvinculación Laboral por compra de Renuncia Obligatoria con indemnización.-** La Dirección de Talento Humano en función de procesos de reestructuración, racionalización y optimización del talento humano podrá diseñar acordes a las necesidades institucionales un plan de compra de renuncia obligatoria con indemnización.

En función de procesos de racionalización del talento humano, la institución podrá requerir puestos que respondan a los propósitos de cada unidad operativa, administrativa, de apoyo o asesoramiento, en función de atribuciones y responsabilidades, con el fin de mejorar los sistemas de eficiencia con el buen uso del recurso que dispone; y a la vez, es necesario que mantenga principalmente al personal comprometido con la gestión, es decir aquellas servidoras y servidores que reflejan una mística de

entrega y de trabajo especialmente en el cumplimiento de metas, objetivos y una excelente calidad de servicio.

**Art. 8.-** La aprobación y ejecución del plan de desvinculación laboral por compra de renuncia obligatoria con indemnización se realizarán de la siguiente forma:

- a. La Dirección de Talento Humano elaborará el Plan de Desvinculación Laboral por compra de renuncia obligatoria con indemnización junto con los justificativos técnicos respectivos, mismo que estará sujeto a la disponibilidad presupuestaria señalando la forma de cálculo de la indemnización que deberá recibir la o el servidor público beneficiario. El Plan de Desvinculación Laboral por compra de renuncia obligatoria con Indemnización, cada año será sometido a la aprobación de la máxima autoridad o su delegado y regirá a partir del siguiente ejercicio fiscal.
- b. Una vez aprobado el Plan, dentro de los quince días laborables siguientes, la Dirección de Talento Humano notificará a la o el servidor público beneficiario con la acción de personal correspondiente del cese de sus funciones junto con la indicación del monto que recibirá por este concepto. La desvinculación del personal se realizará de manera progresiva, precautelando el normal desenvolvimiento institucional.
- c. La Dirección de Talento Humano deberá verificar los años de servicio laborados en el sector público de las servidoras y servidores, a fin de efectuar el cálculo respectivo.
- d. La indemnización se cancelará dentro de los quince días siguientes a partir de la notificación de la acción de personal correspondiente, previo la suscripción obligatoria de un acta entrega recepción de los bienes y archivos bajo su responsabilidad.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** La Dirección de Talento Humano deberá:

- a. Cubrir de acuerdo a las necesidades de la Institución, la prestación de servicio con personal calificado en las vacantes generadas; y,
- b. Disponer a Guardalmacén el control de los procesos de entrega recepción de Información, documentación oficial, y equipos y otros bienes que estuvieren a cargo del personal que cesa en funciones.

**SEGUNDA.-** Las Direcciones de Talento Humano y Financiera, dentro del ámbito de sus atribuciones, son competentes para realizar acciones y gestiones necesarias para la ejecución de la presente ordenanza.

**TERCERA.-** La Dirección de Talento Humano y la Dirección Financiera efectuarán las acciones necesarias para contar con la disponibilidad de recursos presupuestarios para el pago a las servidoras y servidores que se acojan a lo determinado en esta ordenanza.

**CUARTA.-** El incumplimiento de la presentación del acta entrega-recepción ocasionará el establecimiento de sanciones administrativas, civiles y penales, de acuerdo a la Ley.

**QUINTA.-** Una vez que el personal haya sido cesado e indemnizado, remitirá la nómina completa del personal desvinculado bajo esta figura al Ministerio de Relaciones Laborales para los efectos legales pertinentes.

**SEXTA.-** La Dirección de Talento Humano, deberá velar por el cumplimiento de esta ordenanza.

**SÉPTIMA.-** Para la elaboración del Plan de Desvinculación Laboral por retiro o renunciaciones voluntarias con Indemnización se establecerá un orden de prioridad acorde a las necesidades de la institución, si no pudieren ser cubiertas todas por disponibilidad presupuestaria. Para el siguiente ejercicio fiscal se considerarán las restantes.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** Se exceptúa de la indemnización prevista en esta resolución a los servidores de libre remoción, a los de nombramiento provisional, a período fijo, con contratos ocasionales y los puestos del nivel jerárquico superior.

**SEGUNDA.-** Por necesidad institucional y previo la disponibilidad presupuestaria se podrá establecer planes de desvinculación por retiros o renunciaciones voluntarias con indemnización y/o compra de renuncia obligatoria con indemnización para ser ejecutados por el Gobierno Provincial de Manabí cuando lo considere pertinente.

La presente ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en la gaceta oficial, dominio web de la entidad conforme al Art. 324 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD.

Dado y firmado en sesión ordinaria realizada a los veinte y tres días del mes de febrero del dos mil quince en el Salón de Actos del Gobierno Provincial de Manabí.

f.) Ing. Mariano Zambrano S., **Prefecto de Manabí.**

f.) Ab. Pablo Palma Sosa, **Secretario General.**

**CERTIFICACION DE DISCUSION.-** El Secretario General del Consejo Provincial de Manabí certifica que la presente ordenanza fue discutida y aprobada por el pleno del Consejo Provincial de Manabí en sesiones ordinarias realizadas 19 de enero y 23 de febrero del 2015.

f.) Ab. Pablo Palma Sosa, **Secretario General.**

**GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE MANABI,** de conformidad a lo que dispone el art. 248 del COOTAD sanciónese, ejecútense y publíquese.- Portoviejo, 27 de febrero del 2015.

f.) Ing. Mariano Zambrano S., **Prefecto de Manabí.**

Proveyó y firmó el decreto que antecede el Ing. Mariano Zambrano Segovia, Prefecto Provincial de Manabí, a los veinte y siete días del mes de febrero del 2015

f.) Ab. Pablo Palma Sosa, **Secretario General.**