



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
FINANCIERA

Memorando Nro. GADMCM-DIRFIN-2025-0068-M

Machachi, 17 de febrero de 2025

PARA: Sr. Ing. Ramon Alejandro Guerrero Calispa
Director de Administración del Talento Humano

ASUNTO: Respuesta a Memorando Nro. GADMCM-0146-A-DATH-2025, Reforma
Presupuestaria Nro. 10-2025

De mi consideración:

**1. BASE LEGAL CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL,
AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN, COOTAD.**

Art. 5.- Autonomía, -

"La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional (...) La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley."

Art. 255.- Reforma presupuestaria. -

"Una vez sancionado y aprobado el presupuesto sólo podrá ser reformado por alguno de los siguientes medios: trasposos, suplementos y reducciones de créditos. Estas operaciones se efectuarán de conformidad con lo previsto en las siguientes secciones de este Código"

Art. 256.- Traspasos.

"El ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado, de oficio o previo informe de la persona responsable de la unidad financiera, o a pedido de este funcionario, podrá autorizar trasposos de créditos disponibles dentro de una misma área, programa o subprograma, siempre que en el programa, subprograma o partida de que se tomen los fondos hayan disponibilidades suficientes, sea porque los respectivos gastos no se efectuaren en todo o en parte debido a causas imprevistas o porque se demuestre con el respectivo informe que existe excedente de disponibilidades."

Art. 257.- Prohibiciones. -

No podrán efectuarse trasposos en los casos que se indican a continuación:



Memorando Nro. GADMCM-DIRFIN-2025-0068-M

Machachi, 17 de febrero de 2025

1. Para egresos que hubieren sido negados por el legislativo del gobierno autónomo a no ser que se efectúe siguiendo el mismo trámite establecido para los suplementos de crédito relativos a nuevos servicios;
2. Para creación de nuevos cargos o aumentos de las asignaciones para sueldos constantes en el presupuesto, salvo en los casos previstos para atender inversiones originadas en nuevas competencias, adquisición de maquinarias para la ejecución de la obra pública u otras similares;
3. De programas que se hallen incluidos en planes generales o regionales de desarrollo; y.
4. De las partidas asignadas para el servicio de la deuda pública, a no ser que concurra alguno de estos hechos:
 - a) Demostración de que ha existido exceso en la previsión presupuestaria;
 - b) Que no se hayan emitido o no se vayan a emitir bonos correspondientes a empréstitos previstos en el presupuesto; o,
 - c) Que no se hayan formalizado, ni se vayan a formalizar contratos de préstamos, para cuyo servicio se estableció la respectiva partida presupuestaria.

" REGLAMENTO DEL CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PUBLICAS

Art. 105.- Modificaciones presupuestarias.- Son los cambios en las asignaciones del presupuesto aprobado que alteren las cantidades asignadas, el destino de las asignaciones, su naturaleza económica, la fuente de financiamiento o cualquiera otra identificación de cada: uno de los componentes de la partida presupuestaria. En los casos en que las modificaciones presupuestarias impliquen afectación a la programación de la ejecución presupuestaria, se deberá realizar su correspondiente reprogramación.

2. ANTECEDENTES

Con fecha 31 de Enero de 2025 a través de Memorando Nro. GADMCM-0146-A-DATH-2025, la Dirección de Administración del Talento Humano solicita la Reforma Presupuestaria para el pago de liquidación de haberes en base al Criterio Jurídico determinado en Memorando No. 002A-PS-CJ-2025 de fecha 30 de enero de 2025 por concepto de **"INDEMNIZACIÓN"** a favor del ex trabajador Sr. Narváez Rosero Fabian Ismael.

3. DESARROLLO

Con sumilla inserta por el Sr. Alcalde, autoriza la Reforma Presupuestaria en la cual señala: "Autorizado proceder trámite pertinente" en el Memorando Nro. GADMCM-0146-A-DATH-2025, de fecha 31 de Enero de 2025, adicional adjunta el Memorando Nro. 002A-PS-CJ-2025 de fecha 30 de enero de 2025 donde el Abg. Manuel Geovanny Pilaguano, Procurador Síndico, emite el **Criterio Jurídico - Pago de**



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
FINANCIERA

Memorando Nro. GADMCM-DIRFIN-2025-0068-M

Machachi, 17 de febrero de 2025

indemnización por terminación de contrato por acuerdo entre las partes - Sr. Narváez Rosero Fabián Ismael.

A continuación se detalla la Reforma Presupuestaria de traspaso a la partida presupuestaria de **Indemnizaciones laborales**, realizada mediante autorización del Sr. Alcalde del GAD Municipal del cantón Mejía.

REFORMA PRESUPUESTARIA N° 10-2025

PROGRAMA	DIRECCIÓN	PROYECTO	PARTIDA PRESUPUESTARIA	COMPONENTE	AUMENTO	DISMINUCIÓN
1.4.1	Dirección de Administración del Talento Humano	Remuneraciones de personal asignado	51.01.06	Remuneraciones de personal asignado		\$2.456,00
1.4.1	Dirección de Administración del Talento Humano	Remuneraciones de personal asignado	51.07.11	Remuneraciones de personal asignado	\$2.456,00	
				TOTAL	\$2.456,00	\$2.456,00

4. CONCLUSIÓN

En base a la documentación anexa sea ha procedido a realizar la Reforma a la partida presupuestaria del proyecto descrito en el cuadro detalle, según la autorización del Sr. Alcalde mediante sumilla inserta en Memorando Nro. GADMCM-0146-A-DATH-2025 de fecha 31 de Enero de 2025 y documentos de sustento, por lo que es necesario continuar con el proceso correspondiente a la liquidación de haberes a favor del ex trabajador Sr. Narváez Rosero Fabian Ismael.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN
FINANCIERA

Memorando Nro. GADMCM-DIRFIN-2025-0068-M

Machachi, 17 de febrero de 2025

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Blanca Jimena Villacis Viteri
DIRECTORA FINANCIERA

Anexos:

- memorando_nro._gadmcm-0146-a-dath-202517-02-2025-124407_11zon.pdf

Copia:

Sra. Mgs. Mayra Janeth Caiza Jaguaco
Analista de Nómina 2

Sra. Mgs. Monica Elizabeth Cobos Escudero
Analista de Presupuesto 3

It



Firmado electrónicamente por:
BLANCA JIMENA
VILLACIS VITERI



GAD DE MEJÍA

DIRECCION FINANCIERA - DEPARTAMENTO DE PRESUPUESTO

REFORMA PRESUPUESTARIA

Nº Reforma: 10

Fecha : 17/02/2025

Descripción: Según Memorando Nro. GADMM-0146-A-DATH-2025 con sumilla inserta el Sr. Alcalde, autoriza la reforma presupuestaria para el pago de indemnización por terminación de contrato por acuerdo entre las partes - Sr, Narváez Rosero Fabián Ismael
Tipo :Traspasos

Dirección	Proyectos	Componente	Partida	SUPLEMENTO		REDUCCIÓN		TRASPASO	
				Ingresos	Gastos	Ingresos	Gastos	Aumento	Disminución
141 - TALENTO HUMANO	14101001 - Remuneraciones de personal asignado	Remuneraciones de personal asignado	510106 - Salarios Unificados					0,00	2.456,00
141 - TALENTO HUMANO	14101001 - Remuneraciones de personal asignado	Remuneraciones de personal asignado	510711 - Indemnizaciones Laborales					2.456,00	0,00
			Suman:	0,00	0,00	0,00	0,00	2.456,00	2.456,00



M. C. C.
ELABORADO POR

M. C. C.
CONTROL PREVIO



M. C. C.
AUTORIZADO POR

GOBIERNO A.D. MUNICIPAL DEL CANTON MEJÍA
DIRECCIÓN FINANCIERA
INGRESOS DE DOCUMENTOS INTERNOS

No. DOCUMENTO: Memorandum No. GADMCH-0146-A-DATH-2025.

ASUNTO: Autorización Reforma Presupuestaria

FECHA RECEPCIÓN: 31-Ene-2025 No. INGRESO: 0010533

PRESUPUESTOS 2

2

CONTABILIDAD

7

RENTAS

□

TESORERIA

7

SECRETARÍA ☐

9

OTROS ☐

□

CONOCIMIENTO

7

INFORME DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA ☐

□

ESTUDIO / ANÁLISIS

7

HABLAR CON EL/LA D.F.

7

EMITIR INFORME

7

REGISTRAR Y CONTABILIZAR

☐

VERIFICAR EVIDENCIAS

7

ATENDER PEDIDO

☐

TRAMITAR PAGOS

7

ARCHIVO

1

URGENTE

☐

INSTRUCCIONES ESPECIALES:

DIRECTOR (A) FINANCIERO (A)

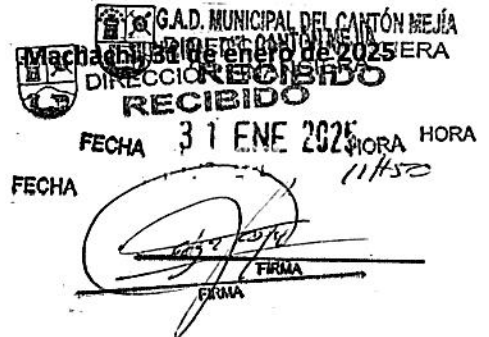
Fecha Despacho



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE
**ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Memorando Nro. GADMCM-0146-A-DATH-2025



*Dir. Financiera
Autorización procedente
trámite pertinente*

PARA: Ing. Wilson Rodríguez
Alcalde del GAD Municipal del Cantón Mejía

ASUNTO: AUTORIZACIÓN REFORMA PRESUPUESTARIA

De mi consideración:

Mediante documento del 27 de enero de 2025, el señor NARVÁEZ ROSERO FABIAN ISMAEL portador de la Cédula de Ciudadanía N° 1600461154, trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, quien se desempeña como Chofer de Vehículo Pesado, dependiente de la Dirección de Obras Públicas desde el 15 de noviembre de 2021, solicita; *"conforme lo determina el artículo 169 numeral 2 en el cual se fija las causas para la terminación del contrato individual de trabajo **"Por acuerdo de las partes"**, toda vez que mi voluntad es clara y precisa en dar por concluido esta relación laboral, solicito estimado señor alcalde, se disponga a la Dirección de Administración del Talento Humano o a quien corresponda, dar el trámite"*..

Mediante Memorando Nro. GADMCM-0116-DATH-2025 del 27 de enero de 2025, la Dirección de Administración del Talento Humano solicitó a Procuraduría Síndica, un informe jurídico en su parte pertinente *"se emita un informe jurídico sobre la legalidad de forma y los elementos considerados en el cálculo del valor para la terminación por mutuo acuerdo, tanto para el rubro de indemnización como de desahucio"*.

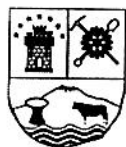
2. *"Adicionalmente se indique, elabore y genere las acciones administrativas necesarias para suscribir el acto administrativo correspondiente para la terminación laboral, para la legalización, a fin que esta Dirección proceda con la reforma presupuestaria, y continúe con el proceso de liquidación"*.

Mediante Memorando No.- 004-PS-CJ-2025 del 30 de enero de 2025 el Ab. Esp. Manuel Geovanny Pilaguano Guañuna – Procurador Síndico; *"ratifica la legalidad y procedencia de la terminación laboral del señor Narváez Rosero Fabián Ismael, recomendando la suscripción del Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo y la ejecución de los lineamientos mencionados para garantizar la seguridad jurídica y el cumplimiento normativo del proceso"*.

Mediante **ACTA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO ACUERDO DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDEFINIDO 016CT-2021**, el 31 de enero de 2025, la Máxima Autoridad y el trabajador Narváez Rosero Fabia Ismael, con base en el Artículo 169, numeral 2 del Código del Trabajo, dan por terminado la relación laboral que establece que el contrato individual de trabajo, garantizando la seguridad jurídica de ambas partes, acuerdan el pago por indemnización por el valor de 2.456,00 dólares americano, al 31 de enero de 2025, fecha en la cual se realizan los actos administrativos para dar por terminado la relación laboral.

31 ENE 2025 9h30

DIR. Machachi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar
TEL. 022410250 Ext. 200



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE
**ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

SOLICITUD:

En virtud de lo expuesto, con base a lo señalado en el Art. 169, numeral 2 del Código de Trabajo, y al Criterio Jurídico emitido mediante Memorando No.- 004-PS-CJ-2025 del 30 de enero de 2025 por el Procurador Síndico, con el objetivo que la Dirección de Administración del Talento Humano cuente con un valor de 2.456,00 dólares en la partida presupuestaria 5.1.07.11 de indemnizaciones laborales, y proceder con el pago de la liquidación de haberes e indemnización a favor del trabajador NARVÁEZ ROSERO FABIAN ISMAEL; solicito a Usted sírvase autorizar y disponer a quien corresponda realizar la reforma presupuestaria de las partidas detalladas a continuación.

Cabe indicar que la presente reforma presupuestaria se realizará dentro del mismo programa, por cuanto no genera incremento de la masa salarial, ni alteración de rubros en los diferentes programas.

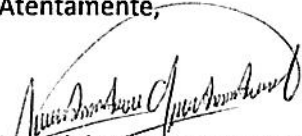
PARTIDA	DESCRIPCIÓN DE PARTIDA
510106	SALARIOS UNIFICADOS
510711	INDEMNIZACIONES LABORALES

SUB-PROG	ÁREA	TIPO DE GASTO	PARTIDA ACTUAL	VALOR A REFORMAR	PARTIDA A REFORMAR	REFORMA PRESUPUESTARIA
1.4.1	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CORRIENTE	510106	2.456,00	510711	2.456,00

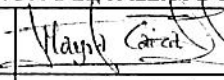
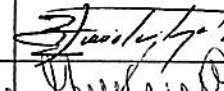

Por la atención a este requerimiento anticipo mis agradecimientos.

Con sentimientos de distinguida consideración.

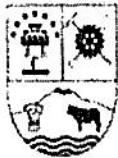
Atentamente,


Ing. Alejandro Guerrero Calispa

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Elaborado por: Mgs. Mayra Caiza	
Revisado por: Mgs. Henry Pichucho	
Revisado por: Mgs. Jenny Calispa	

DIR. Machachi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar
TELF. 023819250 Ext: 362



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

PROCURADURÍA SÍNDICA

MEMORANDO No.- 002A-PS-CJ-2025

PARA: Ing. Alejandro Guerrero Calispa
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

DE: Abg. Manuel Geovanny Pilaguano.
PROCURADOR SÍNDICO.

FECHA: Machachi, 30 de enero de 2025.

G.A.D. MUNICIPAL DEL
CANTÓN MEJÍA

PARA: *May C*

TRAMITAR	<input checked="" type="checkbox"/>	ANALIZAR	<input type="checkbox"/>
AUTORIZAR	<input type="checkbox"/>	ARCHIVAR	<input type="checkbox"/>
CONVERSAR	<input type="checkbox"/>	INFORME	<input type="checkbox"/>

COORDINAR CON: _____
FECHA: 30/01/2025

[Firma]
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: Criterio Jurídico – Pago de indemnización por terminación de contrato por acuerdo entre las partes. – Sr. Narváez Rosero Fabián Ismael.

1. ANTECEDENTE. –

1.1. Mediante Memorando No. GADMCM-0116-DATH-2025, de fecha 27 de enero de 2025, suscrito por el Ing. Alejandro Guerrero Calispa, Director de Administración del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Mejía, se pone en conocimiento de esta Procuraduría Síndica la solicitud criterio jurídico sobre el pago por terminación de la relación laboral del señor Narváez Rosero Fabián Ismael, quien se desempeña como Chofer de Vehículo Pesado en la Dirección de Obras Públicas, desde el 15 de noviembre de 2021 hasta la presente fecha.

1.2. En el documento referido, la Dirección de Administración del Talento Humano señala que la solicitud del trabajador ha sido aceptada por la Máxima Autoridad del GAD Municipal del Cantón Mejía, disponiendo que se continúe con el trámite pertinente para la desvinculación. Dentro del memorando en mención, la Dirección de Administración del Talento Humano solicita lo siguiente:

"A fin de dar continuidad al proceso de desvinculación del trabajador Narváez Rosero Fabián Ismael, en función de lo expuesto, solicito de manera especial y urgente se emita un criterio jurídico sobre la legalidad de la forma y los elementos considerados en el cálculo del valor para la terminación por mutuo acuerdo, tanto para el rubro de indemnización como de desahucio. Adicionalmente, se indique, elabore y genere las acciones administrativas necesarias para suscribir el acto administrativo correspondiente para la terminación laboral, a fin de que esta Dirección proceda con la reforma presupuestaria y continúe con el proceso de liquidación."

1.3. De igual manera, consta en el expediente el documento presentado por el señor Narváez Rosero Fabián Ismael, de fecha 27 de enero de 2025, en el cual expone su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral con el GAD Municipal del Cantón Mejía. En su solicitud, el trabajador manifiesta lo siguiente:

"Conforme lo determina el artículo 169 numeral 2, en el cual se fija como causa para la terminación del contrato individual de trabajo 'por acuerdo de las partes', mi voluntad es clara y precisa en dar por concluida esta relación laboral. Solicito, estimado señor alcalde, que se disponga a la Dirección de Administración del

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

RECIBIDO

0 ENE 2025

RECIBIDO
310
HORAS



Talento Humano o a quien corresponda dar el trámite correspondiente para efectivizar mi petición."

1.4. En atención a lo expuesto y con el objetivo de garantizar un procedimiento ajustado a derecho, corresponde emitir el respectivo criterio jurídico sobre la legalidad de la terminación laboral por mutuo acuerdo y la viabilidad del pago de la indemnización adicional, en concordancia con la normativa laboral aplicable.

2. BASE LEGAL.-

2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.-

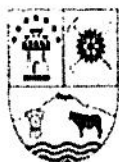
- **Artículo 326:**
 - **Numeral 2:** *Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
 - **Numeral 3:** *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
 - **Numeral 10:** *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
- **Artículo 328:**
 - *Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies (...).*

2.2. CÓDIGO DEL TRABAJO.-

- **Artículo 169, numeral 2:**
 - *El contrato individual de trabajo termina por acuerdo de las partes.*
 - *Este acuerdo debe garantizar que se respeten los derechos adquiridos del trabajador.*
- **Artículo 184 - Desahucio:**
 - *Es el aviso escrito mediante el cual una persona trabajadora informa a su empleador su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo.*
 - *También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad con el numeral 2 del artículo 169.*

2.3. CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN (COOTAD).-

- **Artículo 5 - Autonomía Administrativa:**
 - *Los gobiernos autónomos descentralizados tienen la capacidad de gestionar su talento humano y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, bajo el principio de eficiencia y racionalidad del gasto público.*
- **Artículo 60, literal i):**
 - *Le corresponde al alcalde resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo.*



2.4. CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO (COA).-

- **Artículo 7 - Principio de legalidad:**
 - *Toda actuación administrativa debe estar fundada en la Constitución y la ley.*
- **Artículo 28 - Principio de colaboración:**
 - *Las administraciones trabajarán de manera coordinada y complementaria en la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos.*
- **Artículo 32 - Derecho de petición:**
 - *Las personas tienen derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, ante las administraciones públicas y a recibir respuestas motivadas dentro del plazo establecido en la ley.*

2.5. ACUERDO MINISTERIAL MDT-2024-041

Este acuerdo ministerial refuerza la importancia del diálogo social en la terminación de relaciones laborales y la necesidad de garantizar que los acuerdos sean voluntarios y beneficiosos para ambas partes.

- **Artículo 12:**
 - *El Ministerio del Trabajo fomentará la conciliación y el diálogo social en los trámites administrativos de Visto Bueno y terminación de contrato, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales.*

2.6. PRONUNCIAMIENTOS DE ÓRGANOS DE CONTROL

Tanto la Procuraduría General del Estado como la Contraloría General del Estado han emitido criterios sobre la terminación de relaciones laborales en el sector público.

- **Informe CGE-2022-0458 (Contraloría General del Estado):**
 - El principio de racionalidad del gasto público debe aplicarse en la administración de recursos del talento humano en entidades públicas.
 - El pago de indemnizaciones adicionales debe estar debidamente justificado mediante informes técnicos y financieros, asegurando que no genere compromisos económicos que afecten la sostenibilidad financiera de la institución.
- **Pronunciamiento PGE-2023-00152 (Procuraduría General del Estado):** La terminación por mutuo acuerdo es jurídicamente viable si está sustentada en un acto administrativo.

3.- Análisis jurídico. –

3.1. LEGALIDAD DE LA TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO.-

La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo es un mecanismo de extinción del contrato individual de trabajo reconocido por el Código del Trabajo y aplicable dentro del régimen jurídico ecuatoriano. En virtud del artículo 169, numeral 2 del Código del Trabajo, las partes pueden **convenir libremente la finalización de la relación laboral**, siempre que se observen los principios de **voluntariedad, formalidad y respeto a los derechos adquiridos**.



En el presente caso, el trabajador **Narváez Rosero Fabián Ismael**, mediante escrito presentado el **27 de enero de 2025**, manifestó de manera libre, expresa e inequívoca su voluntad de dar por concluida la relación laboral que mantenía con el **Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía (GAD Mejía)**. En respuesta a dicha petición, la **Máxima Autoridad del GAD Municipal**, en uso de sus facultades establecidas en el **artículo 60, literal i) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)**, resolvió aceptar la solicitud del trabajador y dispuso a la Dirección de Administración del Talento Humano que continúe con los trámites pertinentes para su desvinculación.

Este procedimiento se encuentra debidamente **fundamentado en principios constitucionales, legales y administrativos**, los cuales garantizan que la terminación por mutuo acuerdo sea **válida, transparente y conforme a derecho**. Entre estos principios destacan:

1. **El principio de voluntariedad en las relaciones laborales**, consagrado en el **artículo 326 de la Constitución de la República**, que reconoce la autonomía de la voluntad en la configuración y extinción del contrato de trabajo.
2. **El principio de legalidad de la administración pública**, establecido en el **artículo 7 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, que exige que todo acto administrativo tenga respaldo normativo y cumpla con los procedimientos previstos en la ley.
3. **El principio de intangibilidad de los derechos laborales**, que impide que la terminación del contrato implique la renuncia a derechos adquiridos, conforme lo dispone el **artículo 328 de la Constitución** y el **artículo 185 del Código del Trabajo**.

Bajo este marco normativo, la **terminación por mutuo acuerdo** en el caso del señor **Narváez Rosero Fabián Ismael** es **jurídicamente válida**, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para su procedencia y formalización.

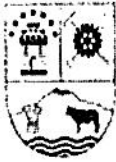
3.1.1. Requisitos para la Validez de la Terminación.-

Para que la terminación por mutuo acuerdo sea legalmente válida y administrativamente procedente, es imprescindible que se cumplan **tres requisitos fundamentales**:

1. Voluntad expresa del trabajador y del empleador.-

El consentimiento **libre y expreso** del trabajador y del empleador es un requisito indispensable para la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo. En este sentido:

- El trabajador **Narváez Rosero Fabián Ismael** presentó su solicitud escrita el **27 de enero de 2025**, manifestando su voluntad de dar por concluida su relación laboral con el **GAD Municipal del Cantón Mejía**. En su petición, el trabajador expresó que su decisión respondía a **motivos personales y familiares**, razón por la cual solicitaba que se tramite su desvinculación conforme al **artículo 169, numeral 2 del Código del Trabajo**.
- La **Máxima Autoridad del GAD Mejía** aceptó la solicitud del trabajador, conforme a las facultades conferidas por el **artículo 60, literal i) del**



COOTAD, que otorga a la Alcaldía la atribución de resolver administrativamente asuntos relacionados con la gestión del talento humano.

- **La Dirección de Administración del Talento Humano**, en cumplimiento de la decisión de la Máxima Autoridad, inició el trámite correspondiente para formalizar la desvinculación, emitiendo el **Memorando Nro. GADMCM-0116-DATH-2025** en el que se solicitó la emisión del presente criterio jurídico.

2. Formalización mediante un Acto Administrativo.-

El principio de **seguridad jurídica y formalidad en la administración pública**, consagrado en el **artículo 7 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, exige que la terminación de una relación laboral en el sector público sea **documentada mediante un acto administrativo motivado**.

En este caso, el acto administrativo que **formaliza y da validez a la terminación** de la relación laboral es el **Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo**, la cual cumple con los siguientes propósitos:

- **Deja constancia del acuerdo voluntario de las partes**, asegurando que la terminación no ha sido impuesta ni constituye un despido encubierto.
- **Garantiza la transparencia y trazabilidad del proceso**, asegurando que se ha cumplido con las normas y principios del derecho laboral.
- **Protege los intereses institucionales del GAD Mejía**, al establecer con claridad los términos y condiciones de la desvinculación, evitando futuras reclamaciones o controversias.

Además, conforme al **artículo 32 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, el trabajador tiene derecho a recibir una **respuesta administrativa motivada** respecto de su solicitud de terminación, lo que se materializa a través del presente análisis jurídico y la posterior suscripción del **Acta de Terminación de Contrato**

3. Garantía del Pago de Beneficios Laborales Conforme a la Normativa Vigente.-

La terminación de una relación laboral en el sector público debe **garantizar el respeto absoluto a los derechos de los trabajadores**, conforme lo dispone el **Artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador**, que establece la **irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales**. Esto implica que, aun cuando la desvinculación se realice por **mutuo acuerdo**, el trabajador debe recibir la totalidad de los valores que le correspondan conforme al **Código del Trabajo** y al **Contrato Colectivo vigente en el GAD Municipal del Cantón Mejía**.

En este contexto, la liquidación del **señor Narváez Rosero Fabián Ismael** se ha efectuado conforme a la legislación vigente y los beneficios adicionales reconocidos en el **Décimo Contrato Colectivo de Trabajo** suscrito entre el **GAD Municipal del Cantón Mejía** y el **Comité Central Único de Trabajadores**.

a) Componentes de la Liquidación y su Sustento Normativo:

Para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable, la liquidación del trabajador ha considerado los siguientes rubros:



○ **Indemnización por Terminación por Mutuo Acuerdo:**

Conforme al **Artículo 185 del Código del Trabajo**, en casos de terminación por mutuo acuerdo, el empleador debe pagar una **indemnización equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año completo de servicio**. Este derecho no puede ser desconocido ni condicionado.

○ **Bonificación por Desahucio:**

En aplicación del **Artículo 184 del Código del Trabajo**, se otorga el pago de la **bonificación por desahucio**, beneficio que se reconoce cuando la relación laboral finaliza por decisión voluntaria del trabajador.

○ **Beneficios Adicionales Garantizados en el Contrato Colectivo**

El **Décimo Contrato Colectivo de Trabajo**, que regula las condiciones laborales en el **GAD Municipal del Cantón Mejía**, reconoce **beneficios adicionales que deben ser liquidados al trabajador al momento de su desvinculación**. Entre estos, se han considerado los siguientes:

- **Vacaciones acumuladas no gozadas:** Conforme al **Artículo 24 del Contrato Colectivo**, los trabajadores tienen derecho a recibir el pago de sus vacaciones acumuladas cuando no hayan sido disfrutadas durante el período correspondiente.
- **Décimo tercer y cuarto sueldo:** En cumplimiento del **Artículo 32 del Contrato Colectivo**, el trabajador debe recibir estos valores de forma proporcional al tiempo laborado dentro del año en curso.
- **Subsidio de antigüedad:** Según el **Artículo 35, literal c)**, el trabajador tiene derecho a un subsidio por antigüedad, equivalente al **0.25% de la Remuneración Mensual Unificada por cada año laborado**.
- **Subsidio de alimentación:** Conforme al **Artículo 35, literal b)**, el trabajador recibe un pago de **USD 2,50 diarios** como subsidio de alimentación, el cual debe liquidarse de manera proporcional hasta la fecha de terminación.
- **Subsidio de transporte:** En virtud del **Artículo 35, literal d)**, se reconoce el subsidio de transporte de **USD 0,50 diarios**, que también debe ser liquidado proporcionalmente.

b)Garantía de Transparencia y Seguridad Jurídica.-

El pago de estos valores no solo responde a un mandato legal y contractual, sino que también **garantiza la seguridad jurídica** de la institución. De acuerdo con el **Artículo 7 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, toda actuación de la administración pública debe estar **fundada en la Constitución y la ley**, y en el caso de la terminación laboral, esto implica respetar los **derechos adquiridos del trabajador**.

Asimismo, el **Artículo 39 del COA** establece que **toda resolución administrativa debe ser motivada**, por lo que la liquidación y pago de beneficios laborales deben estar debidamente justificados y documentados. En este sentido, el presente análisis valida que el **proceso de desvinculación se ha realizado conforme a**



derecho, respetando tanto el Código del Trabajo como el Contrato Colectivo vigente.

Por lo tanto, el pago de los valores al señor **Narváez Rosero Fabián Ismael** cumple con todos los requisitos normativos y contractuales, asegurando que el trabajador reciba la totalidad de los beneficios que le corresponden y que la administración pública garantice la legalidad, transparencia y equidad en la gestión del talento humano.

3.2. JUSTIFICACIÓN DEL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN Y BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO.-

El cálculo de los valores a pagar al señor **Narváez Rosero Fabián Ismael** responde a un estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente, basándose en las disposiciones del **Código del Trabajo** y del **Décimo Contrato Colectivo de Trabajo** suscrito por el **GAD Municipal del Cantón Mejía**. El objetivo es garantizar que los montos liquidados sean justos, proporcionados y ajustados a la normativa aplicable, evitando pagos indebidos o erogaciones superiores a las previstas en el marco legal y contractual.

Bajo el principio de **legalidad en la administración de recursos públicos**, consagrado en el **Artículo 7 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, toda compensación económica derivada de la terminación laboral debe estar debidamente sustentada en **disposiciones legales, acuerdos colectivos y políticas institucionales**, asegurando tanto el respeto a los derechos del trabajador como el uso eficiente del presupuesto institucional.

En este contexto, el cálculo de la **indemnización y la bonificación por desahucio** se ha determinado conforme a criterios de **proporcionalidad y razonabilidad**, alineados con las normas establecidas en el **Código del Trabajo** y el **Contrato Colectivo vigente**, que regulan la terminación del contrato por **mutuo acuerdo** y establecen los parámetros compensatorios correspondientes.

3.2.1. Determinación de la Modalidad Contractual.-

El señor **Narváez Rosero Fabián Ismael** mantuvo un **Contrato de Trabajo a Plazo Indefinido (016CT-2021)**, lo que implica que su relación laboral estuvo sujeta tanto a la legislación general del **Código del Trabajo** como a los beneficios adicionales reconocidos en el **Décimo Contrato Colectivo de Trabajo**, suscrito el **17 de noviembre de 2022** y con aplicación retroactiva desde el **1 de enero de 2021**.

Este **Contrato Colectivo** regula de manera específica la liquidación de valores en casos de **terminación por mutuo acuerdo**, estableciendo las compensaciones que deben reconocerse sin exceder los montos previstos en la normativa laboral. En este sentido, la liquidación del trabajador se ajusta a las **disposiciones del Contrato Colectivo**, el cual reconoce la posibilidad de compensaciones proporcionales en función del tiempo de servicio prestado.

La correcta determinación de la modalidad contractual y la aplicación del **Contrato Colectivo** garantizan que el cálculo de los valores liquidados sea **legítimo, proporcional y ajustado a la normativa vigente**, evitando la inclusión de conceptos indemnizatorios no previstos en la legislación aplicable.



3.2.2. Cálculo del Pago de Beneficios Laborales.-

El cálculo de los valores a pagar se ha realizado con base en las disposiciones del **Código del Trabajo**, en particular el **artículo 185**, que regulan el pago de **compensaciones económicas en los casos de terminación del contrato por mutuo acuerdo y la bonificación por desahucio**.

○ **Desglose del Cálculo:**

Concepto	Base de Cálculo	Monto (\$)
Indemnización por Terminación	614 x 4 años	2,456.00
Bonificación por Desahucio	(614/4) x 3 años	460.50
Total a Pagar	Indemnización + Desahucio	2,916.50

○ **Justificación del Cálculo:**

- **Indemnización por terminación:** Se ha aplicado un criterio de **redondeo proporcional**, considerando que el trabajador laboró **3 años, 2 meses y 15 días**, lo que se computa como **4 años completos** para efectos del cálculo, conforme a los principios de **equidad y proporcionalidad** establecidos en la normativa laboral.
- **Bonificación por desahucio:** Conforme al **Artículo 185 del Código del Trabajo**, la bonificación por desahucio equivale al **25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado**. En este caso, se aplicó para **3 años completos de servicio**, ya que la fracción restante no alcanza el umbral para el reconocimiento de un año adicional.

El cálculo se ha realizado conforme a criterios jurídicos y contables aplicables en la terminación de relaciones laborales en el sector público, asegurando que la liquidación sea **justa, proporcional y conforme a derecho**.

○ **Garantía de Transparencia y Seguridad Jurídica.-**

El pago de la **indemnización y la bonificación por desahucio** se ajusta plenamente a la normativa laboral y contractual vigente, respetando los derechos adquiridos del trabajador sin comprometer el principio de **racionalidad del gasto público**.

Asimismo, se ha observado lo dispuesto por el **Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General del Estado**, que establecen que los pagos de liquidación **deben estar en relación con los años efectivamente laborados** y con los **beneficios reconocidos en el Código del Trabajo y en el Contrato Colectivo**. Esto garantiza que no se realicen pagos indebidos ni compensaciones fuera del marco legal.

En conclusión, la liquidación de los valores al señor **Narváez Rosero Fabián Ismael** ha sido **calculada con estricto apego a la normativa vigente**, asegurando un proceso **transparente, legal y debidamente fundamentado**, en cumplimiento de los principios de **seguridad jurídica, equidad y respeto a los derechos laborales**.



3.2.3. Relación con el Contrato Colectivo y Fundamentación Jurídica.-

El **Décimo Contrato Colectivo de Trabajo**, suscrito el **17 de noviembre de 2022**, regula de manera específica las condiciones laborales de los trabajadores del **GAD Municipal del Cantón Mejía**, incluyendo las disposiciones aplicables en casos de **terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo**.

En el presente caso, la finalización del vínculo laboral del **señor Narváez Rosero Fabián Ismael** se enmarca en los lineamientos del **Código del Trabajo** y del **Contrato Colectivo vigente**, asegurando el reconocimiento de los beneficios laborales sin que ello implique una erogación superior a la permitida por la normativa legal.

o Cumplimiento del Contrato Colectivo en la Terminación del Contrato.-

El **Contrato Colectivo vigente** reconoce el derecho de los trabajadores a recibir una **compensación proporcional en función del tiempo de servicio prestado**, lo cual ha sido garantizado en la liquidación efectuada. En este sentido:

- **No se han incluido valores adicionales a los previstos en el Código del Trabajo**, ya que el **Contrato Colectivo no establece montos superiores ni beneficios extraordinarios en casos de terminación por mutuo acuerdo**.
- **El pago de la liquidación se ajusta estrictamente a los principios de proporcionalidad y equidad**, asegurando que el trabajador reciba únicamente lo que legalmente le corresponde.
- **Se ha respetado la normativa laboral aplicable**, evitando cualquier tipo de vulneración a los derechos del trabajador y garantizando el uso eficiente de los recursos públicos.

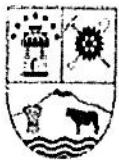
En consecuencia, **el cálculo realizado cumple con los principios de legalidad, seguridad jurídica y racionalidad del gasto**, sin generar pagos indebidos ni comprometer la administración responsable de los fondos municipales.

o Relación entre el Caso y el Contrato Colectivo.-

El caso específico del **señor Narváez Rosero Fabián Ismael** ha sido manejado conforme a las disposiciones contractuales vigentes, en armonía con la legislación laboral. En este sentido, su contrato de trabajo a **plazo indefinido (016CT-2021)** le otorgaba el derecho a los beneficios previstos en el **Contrato Colectivo**, siempre dentro de los límites establecidos por la normativa ecuatoriana.

Dicho **Contrato Colectivo**, en su **Capítulo III sobre Estabilidad e Indemnizaciones**, establece que los trabajadores **tienen derecho a estabilidad y compensaciones económicas cuando sus contratos terminan en los términos previstos en la ley**, sin exceder los montos determinados en el **Código del Trabajo**.

Por ello, en el cálculo de su liquidación se han observado estrictamente las disposiciones legales y contractuales vigentes, sin que ello implique el pago de montos que no estén expresamente reconocidos en la normativa.



o **Control y Supervisión del Cumplimiento Normativo.-**

Con el objetivo de garantizar la transparencia y legalidad del procedimiento, la terminación de la relación laboral del **señor Narváez Rosero Fabián Ismael** ha sido debidamente documentada y supervisada, asegurando que:

- ✓ **Se respete la voluntad del trabajador en la finalización de la relación laboral**, evitando cualquier indicio de presión o despido arbitrario.
- ✓ **El pago de la liquidación sea proporcional y conforme a la normativa vigente**, garantizando la equidad y la correcta aplicación de la ley.
- ✓ **Se cumplan los lineamientos del Contrato Colectivo y del Código del Trabajo**, evitando interpretaciones erróneas que puedan generar observaciones administrativas.

En conclusión, el procedimiento seguido en este caso se ha ajustado estrictamente a la normativa laboral y contractual vigente, asegurando una terminación de la relación laboral conforme a derecho, sin exceder los montos previstos en la ley ni generar afectaciones a los derechos del trabajador o a la correcta administración de los recursos municipales.

3.3. FORMALIZACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO.-

La terminación de la relación laboral entre el **GAD Municipal del Cantón Mejía** y el trabajador **Narváez Rosero Fabián Ismael** debe formalizarse mediante un **acto administrativo que garantice la legalidad, seguridad jurídica y transparencia** del proceso. La administración pública, en cumplimiento del **principio de legalidad** establecido en el artículo 7 del **Código Orgánico Administrativo (COA)**, debe documentar toda actuación que afecte los derechos y obligaciones de las partes involucradas, asegurando su debida fundamentación normativa y procedimental.

En este sentido, la terminación laboral por **mutuo acuerdo**, conforme lo dispuesto en el **artículo 169, numeral 2 del Código del Trabajo**, se materializa a través de la **suscripción del Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo**, en la que se detallan los antecedentes del caso, la manifestación de voluntad del trabajador y del empleador, y el cálculo de los valores a ser pagados en cumplimiento de la normativa laboral vigente.

La formalización de este documento no solo certifica el acuerdo entre las partes. En este contexto, el **artículo 39 del COA** establece que toda resolución administrativa debe estar **debidamente motivada**, indicando los antecedentes del caso, la normativa aplicable y los efectos jurídicos de la decisión adoptada.

Asimismo, de conformidad con el **artículo 60, literal i) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)**, es competencia del **Alcalde del Cantón Mejía** resolver administrativamente los asuntos relacionados con la gestión del talento humano, incluyendo la terminación de relaciones laborales. Su intervención en la suscripción del Acta de Terminación garantiza la correcta aplicación de la normativa vigente y refuerza la seguridad jurídica del acto. La suscripción de este documento representa un **respaldo legal** tanto para la administración municipal como para el trabajador, estableciendo las condiciones en que finaliza la relación laboral y certificando que los valores a pagar se ajustan a lo dispuesto en el **Código del Trabajo** y en el **Contrato Colectivo vigente**.



3.3.1. Emisión del Acta de Terminación.-

La emisión del **Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo** constituye el **acto administrativo central del proceso de desvinculación**, mediante el cual se oficializa la extinción de la relación laboral. Dicho documento debe cumplir con los requisitos legales establecidos en la normativa ecuatoriana, garantizando que el procedimiento sea **transparente, motivado y respetuoso de los derechos del trabajador**.

Uno de los **principios fundamentales del derecho administrativo**, contenido en el **artículo 7 del COA**, es la obligación de que todas las actuaciones de la administración pública estén **ajustadas a la Constitución y a la ley**. En este sentido, la **finalización del contrato por mutuo acuerdo** se encuentra dentro de los supuestos previstos en el **artículo 169, numeral 2 del Código del Trabajo**, lo que le otorga plena validez jurídica.

Además, el acto administrativo debe estar **debidamente motivado**, de acuerdo con el **artículo 39 del COA**, lo que implica que debe contener:

- **Los antecedentes del caso**, detallando la relación laboral del trabajador con el GAD Municipal del Cantón Mejía.
- **La voluntad expresa del trabajador**, manifestada en su solicitud del 27 de enero de 2025, donde dejó clara su intención de dar por terminada la relación laboral.
- **La aceptación de la entidad empleadora**, representada por la **Máxima Autoridad del GAD Municipal**, quien en el ejercicio de sus competencias dispuso la ejecución del trámite respectivo.
- **El cálculo detallado de los valores a pagar**, incluyendo la indemnización y el desahucio, conforme lo dispuesto en los **artículos 185 en el Contrato Colectivo vigente**.

La **seguridad jurídica** del proceso se refuerza con la suscripción del Acta de Terminación por ambas partes, lo que certifica que el acuerdo ha sido adoptado **sin coacción ni vicios del consentimiento**, cumpliendo así con los principios de voluntariedad y libre determinación del trabajador.

La suscripción de este documento no solo garantiza la legalidad del procedimiento, sino que también previene **eventuales controversias laborales o demandas judiciales**, asegurando que el trabajador ha recibido todos los valores a los que tiene derecho y renuncia expresamente a cualquier reclamación posterior.

3.3.2. Registro del Acta de Finiquito.-

Una vez suscrita el **Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo**, se debe proceder con el **registro del Acta de Finiquito en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo**, en cumplimiento de la normativa laboral ecuatoriana.

El **registro del Acta de Finiquito** cumple una **función esencial en la formalización del proceso**, ya que permite que el Ministerio del Trabajo realice un



control administrativo y verifique que la terminación laboral se haya realizado conforme a la legislación vigente. Esto garantiza que:

- El trabajador haya **recibido el pago de todos los valores que le correspondan** conforme a la ley.
- La administración municipal cuente con un **respaldo ante posibles auditorías o reclamaciones laborales**.
- Se cumpla con los requisitos establecidos en el **Código del Trabajo** y en los reglamentos internos del Ministerio del Trabajo.

El registro del **Acta de Finiquito** también permite que el trabajador pueda acceder a futuras prestaciones del sistema de seguridad social, asegurando la continuidad de sus derechos laborales en caso de iniciar una nueva relación laboral o requerir prestaciones del **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)**.

De acuerdo con el **Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD Municipal del Cantón Mejía**, la **Dirección de Administración del Talento Humano** es la unidad responsable de gestionar la administración del personal y garantizar el cumplimiento de los procedimientos de **desvinculación laboral** conforme a la normativa vigente. Entre sus funciones está la elaboración de documentos administrativos relacionados con la terminación de la relación laboral, incluyendo el **acta de finiquito**, la cual formaliza la liquidación de haberes y la culminación del vínculo contractual. En contraste, la **Procuraduría Síndica** tiene como función principal la emisión de criterios jurídicos y la supervisión del cumplimiento normativo, sin que ello implique la ejecución de actos administrativos propios de la gestión del talento humano. Por lo tanto, la responsabilidad de elaborar y suscribir el **acta de finiquito** corresponde exclusivamente a la Dirección de Administración del Talento Humano, asegurando la correcta aplicación de la normativa laboral y administrativa, nuevamente enfatizando este criterio nuestro Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, determina como atribución y responsabilidad, así como su producto entregable, de manera exclusiva en tema laboral, la revisión de contratos y adendum más no como en el caso específico participar para la elaboración o suscripción del acta de finiquito.

La Dirección de Administración del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Mejía debe coordinar con la Dirección Financiera para garantizar la disponibilidad presupuestaria para el pago de la liquidación y proceder con la ejecución inmediata de los valores adeudados. Por tanto, la formalización del acto administrativo mediante la emisión del Acta de Terminación y el registro del Acta de Finiquito en el SUT constituye un mecanismo esencial para asegurar la transparencia del procedimiento, brindar seguridad jurídica al **GAD Municipal del Cantón Mejía** y garantizar la protección de los derechos del trabajador.

El proceso de terminación laboral por mutuo acuerdo debe ejecutarse con un alto grado de seguridad jurídica, garantizando que se respeten los derechos del trabajador sin comprometer la legalidad y sostenibilidad de los recursos públicos.

4. CONCLUSIONES:



4.1. Legalidad y Validez de la Terminación por Mutuo Acuerdo.-

La terminación de la relación laboral del señor **Narváez Rosero Fabián Ismael** ha sido realizada conforme a los principios y disposiciones establecidos en la normativa ecuatoriana, garantizando su legalidad y validez jurídica. En este sentido, el **artículo 169, numeral 2 del Código del Trabajo** reconoce expresamente que el contrato individual de trabajo puede extinguirse **por acuerdo entre las partes**, siempre que se respeten los derechos adquiridos del trabajador y se cumpla con los principios de voluntariedad y formalidad.

Este mecanismo de terminación laboral no solo es un derecho tanto del trabajador como del empleador, sino que también se alinea con el **principio de autonomía de la voluntad en las relaciones laborales**, consagrado en el **artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador**, el cual establece que los derechos laborales son **irrenunciables e intangibles**. Por lo tanto, la decisión adoptada por ambas partes ha sido libre y consciente, sin imposiciones ni vulneración de garantías.

Asimismo, la ejecución de este proceso ha sido realizada dentro del marco de la **legalidad administrativa**, conforme lo exige el **artículo 7 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, el cual dispone que toda actuación de la administración pública debe estar fundamentada en la Constitución y la ley. En este contexto, la **Dirección de Administración del Talento Humano**, con la autorización de la **Máxima Autoridad del GAD Municipal del Cantón Mejía**, ha llevado a cabo este proceso con apego a los principios de **transparencia, seguridad jurídica y correcta gestión del talento humano**.

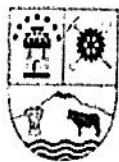
4.2. Sustento Normativo y Garantía del Debido Proceso.-

El procedimiento de terminación de la relación laboral ha sido ejecutado con estricto cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables en materia laboral y administrativa, asegurando que el trabajador reciba todos los beneficios que le corresponden sin menoscabo de sus derechos.

La aplicación del **Código del Trabajo**, específicamente de los **artículos 169, 184 y 185**, ha permitido establecer con claridad las condiciones de pago de la indemnización y la bonificación por desahucio, asegurando que la liquidación se ajuste a los parámetros establecidos por la normativa laboral. De igual manera, la inclusión de los beneficios adicionales derivados del **Décimo Contrato Colectivo de Trabajo del GAD Municipal del Cantón Mejía**, suscrito el **17 de noviembre de 2022**, garantiza que el cálculo de la liquidación se haya realizado conforme a las cláusulas pactadas entre la institución y los trabajadores.

Además, la gestión de la terminación laboral ha observado las directrices del **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)**, el cual, en su **artículo 60, literal i)**, otorga a la **Máxima Autoridad del GAD** la facultad de resolver administrativamente los asuntos relacionados con la gestión del talento humano. En virtud de esta atribución, la autoridad competente ha aprobado el proceso de terminación por mutuo acuerdo, garantizando que este se realice con **criterios de racionalidad del gasto público y cumplimiento de la normativa vigente**.

Por otra parte, el **artículo 39 del Código Orgánico Administrativo (COA)** establece que toda resolución administrativa debe ser motivada, asegurando que la decisión de 



terminación esté debidamente fundamentada en el análisis jurídico y en el cumplimiento de los requisitos formales exigidos por la ley. En este sentido, el proceso ha sido documentado a través del **Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo**, instrumento que formaliza la extinción de la relación laboral y que, además, será registrado en el **Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo**, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

4.3. Garantía del Respeto a los Derechos Laborales y Liquidación Conforme a Derecho.-

El respeto a los derechos laborales ha sido un eje fundamental en el desarrollo de este procedimiento, asegurando que el trabajador **Narváez Rosero Fabián Ismael** reciba la totalidad de los valores que le corresponden conforme a la legislación ecuatoriana. El **artículo 326 de la Constitución**, en su numeral 2, establece que los derechos de los trabajadores son **intocables y no pueden ser desconocidos por ningún acuerdo**. En coherencia con este principio, se ha procedido al cálculo de la liquidación de manera justa y equitativa, reconociendo la totalidad de los beneficios laborales que el trabajador ha devengado hasta la fecha de terminación.

La liquidación del trabajador ha considerado los siguientes conceptos:

- **Indemnización por terminación por mutuo acuerdo**, conforme al **artículo 185 del Código del Trabajo**, la cual ha sido calculada considerando los años completos de servicio y los valores establecidos en la normativa vigente.
- **Bonificación por desahucio**, en aplicación del **artículo 184 del Código del Trabajo**, que reconoce este derecho en los casos en que la relación laboral termina por decisión voluntaria del trabajador, garantizando así la correcta compensación económica.
- **Beneficios adicionales contemplados en el Décimo Contrato Colectivo**, tales como **décimos tercer y cuarto sueldos, pago de vacaciones acumuladas y demás valores devengados hasta la fecha de desvinculación**.

El cálculo de estos valores se ha realizado con **criterios de proporcionalidad y razonabilidad**, asegurando que no se generen erogaciones superiores a las establecidas en la normativa vigente ni pagos indebidos que puedan afectar la correcta administración de los recursos institucionales.

4.4. Formalización del Acto Administrativo y Registro Laboral.-

En cumplimiento del **artículo 7 del Código Orgánico Administrativo (COA)**, el proceso de terminación ha sido formalizado mediante un **acto administrativo motivado**, materializado en la **suscripción del Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo**, documento que certifica la voluntad expresa del trabajador y del empleador de dar por concluida la relación laboral bajo condiciones equitativas y conforme a derecho. Asimismo, en observancia del **artículo 32 del COA**, el trabajador ha recibido una respuesta administrativa clara y motivada respecto de su solicitud de terminación laboral, lo que refuerza la transparencia y legitimidad del proceso.

Adicionalmente, en cumplimiento de la normativa vigente, el **Acta de Finiquito** será **registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo**, garantizando así su validez y respaldo legal, tanto para la institución como para el trabajador.



4.5. Protección del GAD Municipal del Cantón Mejía y Prevención de Contingencias.-

La gestión realizada por la Dirección de Administración del Talento Humano, con el respaldo jurídico de la Procuraduría Síndica, ha asegurado que la terminación laboral se realice con estricto apego a derecho, minimizando riesgos administrativos y financieros para la institución.

- Se ha evitado cualquier vulneración a los derechos del trabajador, garantizando el reconocimiento de todos los valores que le corresponden conforme a la ley.
- Se ha prevenido la generación de responsabilidades administrativas y observaciones por parte de organismos de control, al haberse cumplido con los requisitos normativos aplicables.
- Se ha asegurado que los recursos institucionales sean utilizados de manera eficiente y conforme a los principios de racionalidad del gasto público, tal como lo exige la Contraloría General del Estado en sus informes sobre gestión de talento humano en el sector público.

En conclusión, el procedimiento de terminación por mutuo acuerdo en el caso del trabajador **Narváez Rosero Fabián Ismael** ha sido llevado a cabo con transparencia, seguridad jurídica y pleno respeto a los derechos laborales, garantizando una gestión responsable y eficiente de los recursos del **GAD Municipal del Cantón Mejía**.

4. RECOMENDACIONES:

- 5.1. **Formalización del Acto Administrativo.-** Se recomienda que la **Máxima Autoridad del GAD Municipal del Cantón Mejía** suscriba el **Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo**, dado que, conforme al **artículo 60, literal i) del COOTAD**, le compete resolver administrativamente los asuntos relacionados con la gestión del talento humano. Este acto administrativo garantizará la legalidad y transparencia de la terminación laboral.
- 5.2. **Registro del Acta de Finiquito en el Ministerio del Trabajo.-** La Dirección de Administración del Talento Humano debe proceder con el **registro del Acta de Finiquito en el SUT del Ministerio del Trabajo**, asegurando el reconocimiento formal de la terminación y la validez del proceso ante instancias de control.
- 5.3. **Cumplimiento de la Normativa en el Cálculo de Liquidación**
Se debe verificar que el cálculo de la liquidación se ajuste a lo dispuesto en el **artículo 185** garantizando el pago correcto de la **indemnización y bonificación por desahucio** sin exceder lo establecido en el **Contrato Colectivo vigente**.
- 5.4. **Archivo y Respaldo Documental.-** Toda la documentación del proceso, incluyendo la solicitud del trabajador, el criterio jurídico y el acta suscrita, debe ser archivada en el **expediente laboral**, asegurando su trazabilidad y respaldo ante posibles auditorías o reclamaciones.
- 5.5. **Aplicación de este Criterio en Futuros Casos.-** Se recomienda que la Dirección de Administración del Talento Humano adopte este criterio jurídico como referencia en futuros procesos de terminación laboral, asegurando uniformidad en la aplicación de la normativa y evitando posibles inconsistencias administrativas.



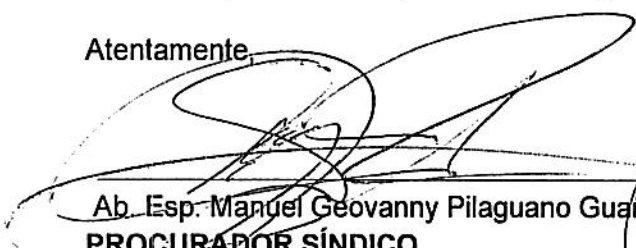
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

PROCURADURÍA SÍNDICA

En virtud de lo expuesto, esta **Procuraduría Síndica** ratifica la legalidad y procedencia de la terminación laboral del señor **Narváez Rosero Fabián Ismael**, recomendando la suscripción del **Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo** y la ejecución de los lineamientos mencionados para garantizar la seguridad jurídica y el cumplimiento normativo del proceso.

Particular que comunico para los fines legales consiguientes.

Atentamente,


Ab. Esp. Manuel Geovanny Pilaguano Guañina.

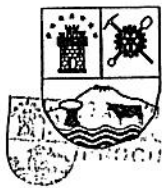
PROCURADOR SÍNDICO

G.A.D. Municipalidad del Cantón Mejía.

ELABORADO POR:

Ab. Mario Andrade. Msc. 





GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE
**ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

FECHA: 28 ENE 2025

NÚMERO: 14132

Memorando Nro. GADMCM-0116-DATH-2025

Machachi, 27 de enero de 2025

FIRMA:

**Para: Abg. Esp. Manuel Geovanny Pilaguano
PROCURADOR SÍNDICO**

Asunto: Solicitud de criterio jurídico – pago de indemnización por terminación de contrato por acuerdo de las partes.

En atención al requerimiento realizado por el trabajador Narváez Rosero Fabian Ismael, de dar por terminado la relación laboral desde el 15 de noviembre del 2021 hasta la presente fecha, entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía y su persona, acorde a lo que determina el Art. 169 literal 2 del Código del Trabajo, informo y solicito lo siguiente:

ANTECEDENTES:

Mediante documento del 27 de enero de 2025, el señor NARVÁEZ ROSERO FABIAN ISMAEL portador de la Cédula de Ciudadanía N° 1600461154, trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, quien se desempeña como Chofer de Vehículo Pesado, dependiente de la Dirección de Obras Públicas desde el 15 de noviembre de 2021, solicita; *"conforme lo determina el artículo 169 numeral 2 en el cual se fija las causas para la terminación del contrato individual de trabajo **Por acuerdo de las partes**, toda vez que mi voluntad es clara y precisa en dar por concluido esta relación laboral, solicito estimado señor alcalde, se disponga a la Dirección de Administración del Talento Humano o a quien corresponda, dar el trámite"*.

Petición que es aceptada por la Máxima Autoridad mediante sulilla inserta de "Dir Adm. del Talento Humano, renuncia aceptada, proceder trámite pertinente"

BASE LEGAL:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

"2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos".

DIR. Machachi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar



Art. 328. - quinto párrafo; "Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. **Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales**".

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL - COOTAD

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

La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo; la capacidad de emitir políticas públicas territoriales; la elección directa que los ciudadanos hacen de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la participación ciudadana.

La autonomía administrativa consiste 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, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley.

La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y la ley. Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales".

CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO

Art. 28.- Principio de colaboración. "Las administraciones trabajarán de manera coordinada, complementaria y prestándose auxilio mutuo. Acordarán mecanismos de coordinación para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos".

Art. 32.- Derecho de petición. "Las personas tienen derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, ante las administraciones públicas y a recibir respuestas



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE
**ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

motivadas, de forma oportuna".

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. – *"El contrato individual de trabajo termina:*

2. Por acuerdo de las partes";

Art. 184.- Desahucio. – *"Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.*

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de este Código. El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - *En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.*

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

Para motivar adecuadamente la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo con un pago adicional como condición para la firma del acuerdo, se deben considerar normas específicas, acuerdos ministeriales y principios de derecho laboral ecuatoriano. Esto garantiza que el procedimiento sea transparente, ajustado a la legalidad y respaldado por las disposiciones vigentes"; negritas y cursivas me pertenecen.

ANÁLISIS TÉCNICO:

En atención al requerimiento del trabajador Narváez Rosero Fabian Ismael – Chofer de Vehículo Pesado, de dar por terminado la relación de trabajo entre la Municipalidad y su persona, se ha expuesto la base legal que permite realizar la terminación laboral por mutuo acuerdo, en el cual el beneficio sea para las dos partes.

El trabajar por sus temas personales, familiares, su lugar de residencia, como cabeza de hogar tiene la necesidad de tomar dicha decisión, en cuanto al G.A.D

DIR. Machachi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE
**ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Municipal del Cantón Mejía no es conveniente obligar a permanecer laborando a una persona que en un futuro puede acarrear problemas de atrasos e inasistencia ya que su lugar de residencia es en otra ciudad, así también hacer caso omiso de su situación familiar, aunque si bien es cierto no menciona de manera específica, como Dirección de Administración del Talento Humano, es indispensable velar por el bienestar de los colaboradores y evitar posibles inconvenientes, en este caso se evidencia y entiende que por su condición de distancia y situación familiar no puede continuar realizando la labor que se le tenía asignada y para la que fue contratado.

Así también si una persona ya no se siente capaz de seguir asumiendo con responsabilidad un puesto de trabajo y desea desvincularse de la institución, esta Dirección está en la obligación de llegar a un acuerdo favorable para el trabajador saliente sin perjudicar sus derechos laborales, y proceder con la contratación inmediata de una persona capaz y dispuesta para asumir con responsabilidad el puesto que queda vacante, a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

Se ha visto la manera técnica de llegar a cancelar una indemnización por la terminación laboral de mutuo acuerdo, por lo que se ha considerado pertinente y viable cancelar un valor equivalente a una remuneración por año, sin a su vez incurrir en los costos exuberantes establecidos en el contrato colectivo.

La fracción del año se considerará como un año completo.

Por cuanto el trabajador al 31 de enero 2025, laboraría 3 años dos meses 15 días, acogiendo a lo acordado le correspondería 4 años de servicio, por remuneración actual del trabajador de 614,00 dólares americanos, realizando el cálculo de la siguiente manera.

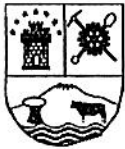
Indemnización: $614,00 * 4 \text{ años} = 2.456,00$
Desahucio: $((614,00) / 4) * 3 \text{ años} = 460,50$

Para el cálculo de la Indemnización se considera 4 años de servicio, tomando la fracción de un año de servicio como un año completo, mientras que el desahucio se cancela por años completos en este caso 3 años de servicio, por cuanto se cancelaría al trabajador un valor de \$2.916,50 dólares americanos por la indemnización y desahucio, más los beneficios de ley.

REQUERIMIENTO:

1. A fin de dar continuidad al proceso de desvinculación del trabajador Narváez Rosero Fabián Ismael, en función de lo expuesto, solicito de manera especial y urgente se emita un informe jurídico sobre la legalidad de forma y los elementos considerados en el cálculo del valor para la terminación por mutuo acuerdo, tanto para el rubro de indemnización como de desahucio.
2. Adicionalmente se indique, elabore y genere las acciones administrativas necesaria para suscribir el acto administrativo correspondiente para la

DIR. Machachi, Palacio Municipal
José Mejía E-50 y Simón Bolívar
TEL. 022840250 FAX. 022




GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA

DIRECCIÓN DE
**ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

terminación laboral, para la legalización, a fin que esta Dirección proceda con la reforma presupuestaria, y continúe con el proceso de liquidación.

Atentamente,


Ing. Alejandro Guerrero Calispa

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Elaborado por: Mgs. Mayra Caiza

Revisado por: Mgs. Henry Pichucho



Machachi, 27 de enero de 2025

Tnglo. Wilson Rodríguez
ALCALDE DEL CANTÓN MEJÍA
Presente. —

COORDINAR CON:
FECHA: 27/01/2025

Reciba un cordial saludo, de quien suscribe NARVÁEZ ROSERO FABIAN ISMAEL portador de la Cédula de Ciudadanía N°.- 1600461154, trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, obrero con cargo de Chofer de Vehículo Pesado, desde el 15 de noviembre de 2021, dependiente de la Dirección de Obras Públicas; me dirijo a usted con respeto y agradecimiento, a fin de poner en su consideración mi deseo de finalizar la relación laboral que mantengo desde la precitada fecha, hasta la presente de esta suscripción, entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Mejía, en el cual, acogiéndome a la norma rectora de este ámbito, el Código de Trabajo, conforme lo determina el artículo 169 numeral 2 en el cual se fija las causas para la terminación del contrato individual de trabajo "Por acuerdo de las partes", toda vez que mi voluntad es clara y precisa en dar por concluido esta relación laboral, solicito estimado señor alcalde, se disponga a la Dirección de Administración del Talento Humano o a quien corresponda, dar el trámite

correspondiente a fin de efectivizar la presente petición formal y precisa que de manera clara expreso mi voluntad de poner fin a la relación laboral, en la cual fijo como último día que prestare mis servicios lícitos y personales hasta el 31 de enero del presente año.

Causas.

La presente obedece a que, por motivos personales y familiares, me mudo de lugar de residencia a otra ciudad, con toda mi familia volviendo necesario el poner fin a mi relación laboral, como podrá entender mi necesidad obedece a motivos personales y familiares, como cabeza de hogar debo conducir un nuevo destino para mi familia.

Petición concreta.

Estimado señor alcalde una vez aceptada y resuelta mi petición se servirá notificarme, con el acta de finiquito, cuan derecho me sea concedido, conforme al acuerdo llegado entre las partes.

Agradecimiento.

Ilustre señor alcalde, quiero exteriorizar mi más sincero agradecimiento, por la oportunidad concedida, de poder a ver servido a esta noble institución, del cual me llevo gratos recuerdo de una vivencia armonioso dentro del tiempo en el cual me permitió servirle, con distinguida consideración afirmo mi agradecimiento.

Atentamente

Narváez Rosero Fabian
C.C: 1600461154
Contacto: 0968393520

C.C: Ing. Alejandro Guerrero

Dirección de Administración del Talento Humano



G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

RECIBIDO

1. Alm. del Talento Humano
Renuncia aceptada, proceder trámite
petente.
27 ENE 2025
Ing. Mavra Calza J.

