

EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO AMBIENTAL DE BABAHoyo

EMSABA EP

EXPOSICIONES DE MOTIVOS

En virtud de las diversas solicitudes que ingresan a la Dirección de Gestión de Talento Humano de servidores públicos y trabajadores que desean jubilarse o acogerse a la renuncia por haber cumplido 60 años de edad, 30 años de labores y otros tipos de indemnizaciones laborales.

Y al no existir un marco legal en la EMSABA EP que regule todos estos procesos administrativos, necesarios para garantizar los derechos de los servidores y trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP.

Además de optimizar la prestación de servicios institucionales, es imperioso emitir el presente Reglamento, para regular y establecer parámetros legislativos y solucionar esta problemática.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 238 dispone que los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana.

Que, el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador consagra 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 2 de la Ley orgánica de Empresas Públicas (LOEP), en su numeral tercero indica que entre los objetivos de esta ley esta; Regular la autonomía económica, financiera, administrativa y de gestión de las empresas públicas, con sujeción a los principios y normativa previstos en la Constitución de la República, en esta y en las demás leyes, en que le fueren aplicables.

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), define las empresas públicas, como entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomías presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión.

Que, el artículo 17 en su inciso segundo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), faculta al Directorio, para expedir normas internas de administración de talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas, hasta siete salarios.

Que, el artículo 23 en su inciso segundo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), indica que el Reglamento de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario; y en virtud que este no existe dentro de la legislación ecuatoriana se crea el siguiente:

REGLAMENTO QUE REGULA EL PLAN DE DESVINCULACIÓN DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO AMBIENTAL DE BABAHoyo EMSABA EP POR SUPRESIÓN DE PUESTO, POR RETIRO VOLUNTARIO CON INDEMNIZACIÓN, POR RETIRO VOLUNTARIO POR JUBILACIÓN, RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y POR COMPRA OBLIGATORIA DE RENUNCIA CON INDEMNIZACIÓN.

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO

Art. 1. Objeto.- El objeto del presente Reglamento es viabilizar, jurídica, operativa y financieramente, los procedimientos requeridos para la aplicación del plan de desvinculación definitiva de los servidores públicos y trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP.

Art. 2. Ámbito.- El presente Reglamento aplica los procedimientos internos que debe cumplir con el carácter de obligatorio la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP para ejecutar el plan de desvinculación laboral de los servidores públicos y trabajadores que prestan sus servicios en esta empresa.

CAPITULO II

SUPRESIÓN DE PUESTOS

Art. 3. De la supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos se sustentará exclusivamente en razones técnicas, funcionales y económicas debidamente justificadas, así como documentadas. Su aplicación se basará al fiel cumplimiento de las disposiciones que para el caso existe.

El Jefe de Gestión del Talento Humano, sobre la base de la planificación a que se refiere el artículo 20 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), pondrá anualmente en consideración del Gerente, el informe con las recomendaciones sobre supresión de puestos de los servidores y trabajadores, que la empresa deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica, sin embargo de lo cual, el Gerente, en cualquier momento, podrá solicitar al Director de Gestión del Talento Humano el informe referido en el inciso anterior.

Art. 4. Supresión de puestos.- En cuanto a la supresión de puestos que afecte a los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP se regulará por las disposiciones del Mandato Constituyente No. 2.

Art. 5. Inicio del proceso de supresión de puestos.- El proceso de supresión de puestos se iniciará con la petición por escrito que haga el Jefe de Gestión de Talento Humano a los Directores Departamentales, de manera anual o cuando el Gerente lo disponga, de un informe, debidamente motivado, en el que consten los puestos que, dentro de sus dependencias, deberían considerarse para el proceso de supresión de puestos.

Art. 6. Informe del responsable del área.- Será responsabilidad exclusiva de cada uno de los Directores Departamentales de la EMSABA EP, presentar el informe para la supresión de puestos establecido en el artículo anterior. En este informe se hará constar el impacto que la propuesta de

supresión de puestos causará en la gestión de la dependencia a su cargo y propondrá, de ser el caso, los cambios que deban realizarse en el Reglamento Orgánico Estructural y en el Manual de Clasificación de puestos.

Art. 7. Informe del Jefe de Gestión de Talento Humano.- El Jefe de Gestión de Talento Humano consolidará toda la información de los Subgerentes y Jefes de Areas y emitirá un primer informe al señor Gerente 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. Dicho informe, adicionalmente, deberá sustentarse en:

- a) Las políticas, normas, metodologías e instrumentos de carácter general que sobre esta materia emita el Ministerio de Relaciones Laborales;
- b) Las políticas institucionales para el estudio y supresión de puestos dictadas por el Gerente;
- c) La adecuada carga laboral que debe existir para la prestación de sus competencias;
- d) La disponibilidad presupuestaria de la entidad que demanda implementar el proceso de supresión de puestos conforme los valores señalados en la Disposición General Primera de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y en las normas aplicables que regulan la administración pública, según el caso; y,
- e) La base legal, los fundamentos de orden técnico, funcional y económico, que motivan la supresión de puesto específico.

Art. 8.-Análisis de Gerencia General.- El Gerente analizará la factibilidad técnica y económica de acoger las recomendaciones señaladas en el primer informe presentado por el Jefe de Gestión de Talento Humano y decidirá los puestos que deban suprimirse.

La decisión del Gerente deberá sustentarse en lo dispuesto por el artículo 3 de este Reglamento y será por escrito.

Art. 9.-Acuerdo de Gerencia.- Con la decisión del Gerente, el Jefe de Gestión de Talento Humano elaborará y presentará al señor Gerente, un proyecto de Acuerdo en el que se justifique la supresión del puesto.

El Acuerdo contendrá los siguientes requisitos:

- a) Indicación de la institución, dirección, departamento, área y jefatura donde labora el servidor o trabajador cuyo puesto se va a suprimir;
- b) Nombres y apellidos completos del servidor público o trabajador cuyo puesto se va a suprimir;
- c) Nombres y apellidos completos del Subgerente del área donde labora el servidor público o trabajador cuyo puesto se va a suprimir;
- d) Fecha de creación del cargo que se va a suprimir;
- e) Fecha de ingreso definitivo del servidor público o trabajador cuyo puesto se va a suprimir;
- f) Antecedentes fácticos de la decisión;
- g) Fundamentos jurídicos de la decisión;
- h) Fundamentos técnicos de la decisión;
- i) Referencia expresa y clara de la necesidad de suprimir el puesto, fundamentada en los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, de la gestión municipal;
- j) Referencia a la inexistencia de un puesto vacante en la institución susceptible de ser ocupado por el servidor o trabajador cuyo puesto que se va a suprimir;
- k) Referencia a los informes previos sobre la recomendación de suprimir el puesto;
- l) Indicación expresa y clara del valor y modo de pago de las indemnizaciones a las que tenga derecho el servidor público o trabajador;

m) Lugar y fecha de expedición.

Al acuerdo se adjuntarán los siguientes documentos:

- Informes señalados en este Reglamento.
- 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.
- Copia certificada del nombramiento, acción de personal o contrato del servidor público o trabajador afectado con la supresión de puestos.

Art. 10.- Resolución del Gerente.- El Gerente de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP o quien hiciere sus veces, contando con los informes, acuerdos 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 Código Orgánico General de Procesos.

El Gerente, en base al informe de la GTH, dispondrá, en la misma resolución, la supresión del puesto y ordenará el pago de la indemnización al servidor titular del puesto suprimido o trabajador, en el término de 15 días.

Tratándose de servidor público sujeto a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), se elaborará una Acción de Personal que será entregada en un ejemplar al servidor junto a la resolución de la máxima autoridad.

Art. 11.- Prohibición de renovación de partida eliminada.- La supresión de puesto decidido por el Gerente, implica la prohibición de crear nuevamente el puesto y la partida presupuestaria durante dos años, salvo caso debidamente justificados mediante el respectivo informe técnico de la Gestión del Talento Humano.

No se podrá crear de nuevo el puesto o la partida presupuestaria, ni aún con el argumento de haber variado su denominación.

Art. 12.-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. 13.- Prohibición de supresión de puesto 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 y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad debidamente certificada por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, para lo cual deberá presentar ante la Gestión de Talento Humano declaración juramentada hecha ante Notario Público en la cual declare que la persona con discapacidad está bajo su responsabilidad y cuidado.

Art. 14.-Registro de expedientes.- La Gestión de Talento Humano llevará un registro especial para todos los casos de supresión de puestos.

CAPÍTULO III

DE LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA CON INDEMNIZACIÓN

Art. 15.- De la jubilación voluntaria con indemnización.- El proceso de jubilación voluntaria con indemnización, procederá conforme los planes de jubilación establecidos dentro de la planificación de talento humano, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

En este proceso no se considerará a los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP regulados por el Código del Trabajo.

Art. 16.- Requisitos indispensables para acogerse a la jubilación voluntaria.- Constituyen requisitos indispensables para la procedencia de la jubilación voluntaria con indemnización, los siguientes:

- a) Contar la o el servidor público con, al menos, 60 años de edad.
- b) Haber laborado en la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP de manera permanente, mínimo durante los últimos 5 años.
- c) No ser servidor de libre nombramiento o remoción.
- d) Haber sido considerado por la Gestión del Talento Humano, dentro del plan anual por jubilación voluntaria.
- e) Cumplir los demás requisitos que exija y las leyes y normas de seguridad social.

Art. 17.- Inicio del proceso de jubilación voluntaria con indemnización.- El proceso de jubilación voluntaria con indemnización, iniciará con la petición expresa y escrita de la o el servidor público, que cumpliendo con los requisitos contemplados en el artículo anterior, manifieste su voluntad de acogerse a los planes de cesación por jubilación voluntaria.

Art. 18.- Planificación de la separación por jubilación voluntaria.- Una vez que el responsable de la Gestión del Talento Humano de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reciba la solicitud de retiro voluntario por jubilación, procederá a analizar el pedido y emitir informe legalmente motivado, aprobatorio o denegatorio de la solicitud.

Se deberá adjuntar un informe de existencia de recursos que previamente deberá solicitarse al área responsable del departamento financieros de la empresa la disponibilidad económica.

Habiéndose cumplido los requisitos contemplados en el artículo 13 del presente Reglamento y de verificar disponibilidad financiera actual de recursos económicos, a través de la certificación respectiva, el Jefe de la Gestión del Talento Humano emitirá informe favorable a la jubilación, con carácter de inmediata aplicación o en su defecto, solicitará se incluya el pedido en la planificación presupuestaria del año inmediato posterior.

Art. 19.- Informe del Jefe de la Gestión de Talento Humano.- El informe señalado en el artículo anterior, será elaborado por el Jefe de la Gestión del Talento Humano y presentado al señor Gerente; en éste se justificará la procedencia de la solicitud para el retiro voluntario por jubilación de los servidores. Dicho informe contendrá los siguientes requisitos:

- 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 solicitante;
- c) Fecha de ingreso definitivo del servidor público solicitante
- d) Antecedentes fácticos de la decisión;
- e) Fundamentos jurídicos de la decisión;
- f) Fundamentos técnicos de la decisión;
- g) Recomendación expresa y clara de autorizar o denegar la solicitud de retiro voluntario por

jubilación.

- h) Indicación expresa y clara del valor y modo de pago de las indemnizaciones a las que tenga derechos el servidor público potencialmente jubilable.
- i) Lugar y fecha de expedición.
- j) Firma de responsabilidad.
- k) Al informe se adjuntarán los siguientes documentos:
 - Certificación Financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos que permitan cumplir las indemnizaciones respectivas a favor de servidor potencialmente jubilable.
 - Copia certificada del nombramiento, acción de personal o contrato del servidor público potencialmente jubilable.

Art. 20.- Resolución del Gerente.- El Gerente de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP o su Delegado, contando con los informes, Acuerdo y documentos indicados en los artículos anteriores, de considerarlo pertinente, emitirá motivadamente la resolución administrativa que autorice o deniegue la jubilación solicitada. Dicha resolución administrativa se notificará al servidor público. La notificación indicada seguirá las reglas generales contempladas en el Código Orgánico General de Procesos.

El Gerente, en base al informe de la GTH, autorizará mediante resolución administrativa la jubilación voluntaria solicitada y en la misma, ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor en el término de 15 días.

Tratándose de servidores públicos sujetos a Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), se elaborará una Acción de Personal que será entregada en un ejemplar al servidor junto a la resolución de la máxima autoridad.

Art. 21.- Acta de finiquito.- Con la finalidad de justificar la indemnización entregada al servidor público que se acoja a este mecanismo de desvinculación laboral la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP celebrará con el servidor público un Acta de Finiquito. En dicha Acta de Finiquito se incluirá la liquidación de todos los valores pendientes de pago y una cláusula que indique la aceptación incondicional de los valores desembolsados por parte de la institución la EMSABA EP..

CAPÍTULO IV

DEL RETIRO VOLUNTARIO CON INDEMNIZACIÓN

Art. 22.- De retiro voluntario con indemnización.- El proceso de retiro voluntario con indemnización, procederá conforme los planes de retiro voluntario establecidos dentro de la planificación de talento humano, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, proceso que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

Art. 23.- Requisitos indispensables para acogerse al retiro voluntario con indemnización.- Constituyen requisitos indispensables para la procedencia del retiro voluntario con indemnización, los siguientes:

- a) Haber laborado el servidor público en la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP, de manera permanente, mínimo durante los últimos 5 años.

- b) No ser servidor de libre nombramiento y remoción.
- c) Haber sido considerado por la Gestión del Talento Humano, dentro del plan anual de retiros voluntarios con indemnización.
- d) Cumplir los demás requisitos que exijan las leyes y normas de la materia.

Art. 24.- Inicio del proceso de retiro voluntario con indemnización.- El proceso de retiro voluntario con indemnización, iniciará con la petición expresa y escrita de la o el Servidor público sujetos a la LOSEP y Trabajadores regulados bajo el Código Laboral, que, cumpliendo con los requisitos contemplados en el precepto 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 Gestión del Talento Humano de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reciba la solicitud de retiro voluntario, procederá a analizar el pedido y emitir informe legalmente motivado, aprobatorio o denegatorio de la solicitud.

Al informe indicado se adjuntará un informe financiero que previamente deberá solicitarse a la Subgerencia Financiera de la empresa.

Habiéndose cumplido los requisitos contemplado en el artículo 2 del presente Reglamento y de verificar disponibilidad financiera actual de recursos económicos, el Jefe de la Gestión del Talento Humano emitirá informe o en su defecto, solicitará se incluya el pedido en la planificación presupuestaria del año inmediato posterior.

Art. 26.-Informe del jefe de la Gestión del Talento Humano.- El informe indicado en el artículo anterior será elaborado por el Jefe de la Gestión del Talento Humano y presentando al señor Gerente en el que se justifique la procedencia del retiro voluntario. Dicho informe contendrá los siguientes requisitos:

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

Al acuerdo se adjuntarán los siguientes documentos:

- 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.
- Copia certificada del nombramiento, contrato de trabajo, acción de personal o contrato del servidor público.

Art. 27.- Resolución del Gerente.- El Gerente General de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP o quien hiciere sus veces, contando con el informe y documentos indicados en los artículos anteriores, emitirá una resolución administrativa suficientemente motivada en el que autorice o deniegue el retiro voluntario. Dicha resolución se notificará al servidor público u obrero (a). La notificación indicada seguirá las reglas generales contempladas en el Código Orgánico General de Procesos.

El Gerente, en base al informe de la GTH, dispondrá en la misma resolución el pago de la indemnización a la o el servidor en el término de 15 días.

Tratándose de servidores públicos sujetos a Ley Orgánica del Servicio Público, se elaborará una Acción de Personal en la que se plasmará la decisión adoptada, misma 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 señala el artículo 21 de este Reglamento.

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 y los de elección popular.

CAPÍTULO V

DEL RETIRO POR JUBILACIÓN OBLIGATORIA CON INDEMNIZACIÓN

Art. 30.- De retiro por jubilación obligatoria con Indemnización.- El proceso de retiro por jubilación obligatoria con indemnización procederá previa planificación por parte de la Gestión del Talento Humano. Dicha planificación podrá considerar dos ejercicios financieros y se sustentará necesariamente en la disponibilidad presupuestaria.

Art. 31.- Requisitos indispensables para acogerse por jubilación obligatoria con indemnización.- Constituyen requisitos indispensables para la procedencia del retiro para acogerse a la jubilación obligatoria con indemnización, los siguientes:

- a) Haber laborado el servidor público de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP. en forma continua o ininterrumpida mínimo durante los últimos 25 años.
- b) Haber cumplido los 70 años de edad.
- c) No ser servidor de libre nombramiento y remoción.
- d) Contar con los recursos económicos suficientes por parte de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP.
- e) Cumplir los demás requisitos que exijan las leyes y normas de la materia.

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 Gestión del Talento Humano de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP al servidor municipal con el informe favorable sobre la procedencia de aplicar este mecanismo de desvinculación laboral.

Art. 33.- Planificación del retiro por jubilación obligatoria con indemnización.- El Jefe de La Gestión del Talento Humano será el responsable de la planificación anual del proceso de retiro por

jubilación obligatoria con indemnización para los servidores públicos de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP.

Para el caso en que, por razones presupuestarias, no se desvincule a todo el personal que requiere la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP, el Jefe de la Gestión del Talento Humano solicitará al Gerente que el Sub gerente Financiero 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 del Jefe de la Gestión del Talento Humano.- El informe indicado en el artículo 26 de este Reglamento será elaborado por el Jefe de la Gestión de Talento Humano y presentado al señor Gerente. En este informe se justificará la procedencia del retiro por jubilación obligatoria. Dicho informe contendrá los siguientes requisitos.

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

Al informe se adjuntará la certificación financiera que justifique la existencia de la partida presupuestaria y disponibilidad económica de recursos que permitan cumplir con las indemnizaciones respectivas a favor del servidor público.

Art. 35.- Resolución del Gerente.- El Gerente de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP o quien hiciere sus veces, contando con el informe y documentos indicados en los preceptos anteriores, de considerarlo pertinente, emitirá motivadamente la resolución que autorice o deniegue la jubilación solicitada. Dicha resolución administrativa se notificará al servidor público. La notificación indicada seguirá las reglas generales contempladas en el Código Orgánico General de procesos.

Art. 36.- Acta de finiquito.- Para la suscripción del acta de finiquito se procederá conforme lo señala el artículo 21 de este Reglamento.

CAPÍTULO VI

DE LA COMPRA OBLIGATORIA DE RENUNCIAS CON INDEMNIZACIÓN

Art. 37.- De la compra obligatoria de renuncias con indemnización.- El proceso de compra obligatoria de renuncia con indemnización, procederá conforme los planes de desvinculación laboral diseñados por el área responsable de la Gestión del Talento Humano en virtud de los

procesos de reestructuración, optimización o racionalización del talento humano, con la consecuente compensación económica que la ley y la presente ordenanza prevean.

Para efectos de calcular el valor por la compra obligatoria de las renuncias, se considerará como fecha de ingreso a la administración pública la que conste en la correspondiente acción de personal.

Art. 38.-Requisitos indispensables para resolver a la compra obligatoria de renuncias con indemnización.- Constituyen requisitos indispensables para la procedencia de la compra obligatoria de renuncias con indemnización, los siguientes:

- a) Gozar el servidor público de estabilidad en su cargo.
- b) Haberse fundamentado la decisión de compra obligatoria con indemnización, en factores de reestructuración, optimización o racionalización del talento humano.
- c) Los demás que exijan las leyes y normas de la materia.

Art. 39.- Inicio del proceso de compra obligatoria de renuncia con indemnización.- El proceso de compra obligatoria de renuncia con indemnización, iniciará con la petición expresa y escrita de la máxima autoridad de la entidad, el Jefe del Área o Jefe inmediato del servidor, quienes deberán solicitar la adopción de la medida al Jefe de la Gestión del Talento Humano, sustentados en factores de reestructuración, optimización o racionalización del talento humano.

Art. 40.- Dictamen de la Gestión del Talento Humanos.- Una vez que el Jefe de la Gestión del Talento Humano de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reciba la disposición o solicitud de iniciar el proceso de compra obligatoria de renuncia con indemnización, analizará el pedido y, de considerarlo procedente, emitirá informe legalmente motivado sobre el particular.

Al informe indicado se adjuntará una certificación financiera de recursos que previamente deberá solicitarse a la Sub gerencia Financiera de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP.

Habiéndose cumplido los requisitos contemplados en el presente Reglamento y de verificarse disponibilidad financiera actual de recursos económicos, el Jefe de la Gestión del Talento Humano emitirá informe favorable o en su defecto, solicitará se incluya el pedido en la planificación presupuestaria del año inmediato posterior.

Art. 41.- Informe de la Gestión del Talento Humano.- El informe señalado en el artículo anterior, será elaborado por el Jefe de la Gestión del Talento Humano y presentado al señor Gerente en el que se justifique la procedencia de la compra obligatoria de renuncia con indemnización.

Dicho informe contendrá los siguientes requisitos:

- a) Indicación de la institución, dirección, departamento, área y jefatura donde labora el servidor;
- b) Nombres y apellidos completos del servidor público;
- c) Régimen jurídico al que se sujetra el servidor público;
- d) Fecha de ingreso a la administración pública municipal del servidor;
- e) Modo de adquisición de estabilidad del servidor;
- f) Antecedentes fácticos de la decisión;
- g) Fundamentos jurídicos de la decisión;
- h) Fundamentos técnicos de la decisión, basada en factores de reestructuración, optimización

- o racionalización del talento humano;;
- i) Recomendación expresa y clara de autorizar la compra obligatoria de la renuncia con indemnización.
 - j) Indicación expresa y clara del valor y modo de pago de las indemnizaciones a las que tenga derechos el servidor público;
 - k) Lugar y fecha de expedición.
 - l) Firma de responsabilidad.

Al informe se adjuntarán los siguientes documentos:

- 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.
- Copia certificada del nombramiento, acción de personal del servidor público.

Art. 42.- Resolución del Gerente.- El Gerente de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP o quien hiciere sus veces, contando con el informe y documentos indicados en los artículos anteriores, de considerarlo pertinente, emitirá motivadamente la resolución que autorice o deniegue la compra de renuncia.

Dicha resolución se notificará al servidor público. La notificación indicada seguirá las reglas generales contempladas en el Código Orgánico General de Procesos.

El Gerente, en base al informe de la GTH, dispondrá en la misma resolución de aceptación de la compra obligatoria de la renuncia y el pago de la indemnización, a la o el servidor, en el término de tres días.

Tratándose de servidor público sujeto a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), se elaborará una Acción de Personal la misma que será entregada en un ejemplar al servidor junto a la resolución del Gerente.

Art. 43.- Prohibición de contratación nuevamente al servidor retirado.- Se prohíbe volver a contratar con el servidor que haya sido beneficiado con la indemnización por compra de renuncia obligatoria. Esta prohibición se extiende inclusive a los cargos de libre nombramiento y remoción.

CAPITULO VII

DE LAS INDEMNIZACIONES

Art. 44.- Indemnización por supresión de puesto.- La Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reconocerá al servidor público afectado como indemnización de la supresión de un puesto, el valor equivalente a tres (3) salarios básicos unificados hasta un monto máximo de noventa (90) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en el sector público sujetos al régimen jurídico laboral de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP).

Art. 45.- Indemnización por jubilación voluntaria.- La Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reconocerá al servidor beneficiario de la jubilación voluntaria con indemnización, el valor equivalente a tres (3) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio laborado en la institución, contados a partir del quinto año.

Art. 46.- Indemnización por retiro voluntario planificadas.- La Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reconocerá al servidor público regulados bajo la LOSEP 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 inicio del quinto de servicio continuo, hasta un monto máximo de Ciento cincuenta (90) salarios básicos unificados. Sobre la fracción de años se considerará el valor proporcional, siempre que hayan sido considerados en el plan anual de retiros voluntarios.

Y los trabajadores regulados por el Código Laboral beneficiario del retiro voluntario con indemnización, el valor equivalente a tres (3) salarios básicos unificados, hasta un monto máximo de Noventa (90) salarios básicos unificados, del trabajador privado por cada año de servicio laborado en la institución.

Sobre la fracción de años se considerará el valor proporcional, siempre que hayan sido considerados en el plan anual de retiros voluntarios.

Art. 47.- Indemnización por compra de renuncia.- La Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP reconocerá al servidor público regulados bajo la LOSEP y los trabajadores regulados por el Código Laboral como indemnización por la compra de renuncia, el valor equivalente a tres (3) salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio laborado en la institución.

Art. 48.- Indemnización por despido intempestivo a los trabajadores. El valor que por indemnización por despido intempestivo deba pagar la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, se calculará en base a las disposiciones del Código del Trabajo y con los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 4.

Art. 49.- Acta de finiquito.- Para la suscripción del acta de finiquito se procederá conforme lo señala el artículo 21 de este Reglamento.

Art.50.- De las renuncias voluntarias no planificadas. En los casos de los servidores que no solicitaron su inclusión en el plan institucional anual de renuncias voluntarias o no fueron considerados, pero debido a circunstancias personales, deben formalizar sus renuncias, estas 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 conforme a lo señalado en el artículo 47 de este reglamento. Y debiendo cumplir los requisitos considerados en el artículo 23 de esta ley. En lo referente a los trabajadores amparados al Código del Trabajo, se sujetaran a las indemnizaciones que señala para el presente caso dicha ley.

Art. 51.- Derogatoria.- Derógetse en forma expresa todo Reglamento, acuerdo o resolución de Directorio que se oponga a lo establecido en la presente Reglamento.

Art. 52.- Vigencia.- El presente REGLAMENTO QUE REGULA EL PLAN DE DESVINCULACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO AMBIENTAL DE BABAHoyo EMSABA EP, POR SUPRESIÓN DE PUESTOS, POR RETIRO VOLUNTARIO CON INDEMNIZACIÓN, POR RETIRO VOLUNTARIO POR JUBILACIÓN, RETIRO OBLIGATORIO POR JUBILACIÓN Y POR COMPRA OBLIGATORIA DE RENUNCIAS CON INDEMNIZACIÓN, entrará en vigencia a partir de su aprobación sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y en el dominio Web de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP.



EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO
AMBIENTAL DE BABAHoyo

ASESORÍA JURÍDICA

DISPOSICIONES GENERALES

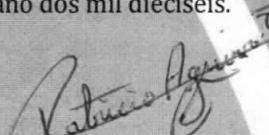
PRIMERA: Pago de Indemnizaciones.- Para el pago de las correspondientes indemnizaciones establecidas en este Reglamento, previa aceptación de las partes, se podrá celebrar convenios de pagos entre la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP y el Servidor o servidora y/o Trabajador regulados por el Código Laboral.

Segunda: Autorización.- La Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP autoriza la aplicación de este Reglamento y del Plan de desvinculación del personal tanto a las servidoras, servidores y trabajadores regulados por el Código Laboral.

DISPOSICIÓN FINAL.-

LOEP. Artículo 11 numeral 8. Atribuciones del Gerente General, El presente Reglamento entrará en vigencia, a partir de la aprobación por parte del Directorio, de acuerdo al artículo 17 inciso segundo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP). Publíquese el presente Reglamento en el Registro Oficial y en el dominio Web de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP, para el efecto la Secretaría del Directorio de la empresa coordinará su edición y publicación en forma diligente con las Subgerencias y Jefes de áreas competentes, en el marco del Derecho Público aplicable. Sin perjuicio de lo anterior se publicará en el indicado dominio.

Dado y Firmado en la Sala de Sesiones del Directorio, a los veintidós días del mes de Diciembre del año dos mil dieciséis.


Abg. Patricio Aguirre Triana
Delegado del Presidente del Directorio


Ing. Ramón Escobar Menéndez
Secretario de Directorio

CERTIFICADO DE DEBATES Y APROBACION.- CERTIFICO: Que el presente Reglamento fue conocido, discutido y aprobado por el Directorio de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA EP, en debate en la Sesión Ordinaria realizada el día jueves veintidós de Diciembre del año dos mil dieciséis.- Babahoyo, 22 de Diciembre del 2016.-


Ing. Ramón Escobar Menéndez
Secretario de Directorio