



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

RESOLUCIÓN N° 293

Othón Zevallos Moreno
GERENTE GENERAL

DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

- Que, el artículo 8 del Mandato Constituyente 2, determina que "El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total ..."; y, que a fin de implementarlo, las instituciones del sector público planificarán "el número máximo de renunciadas a ser tramitadas y financiadas en cada año, debiendo realizar las programaciones presupuestarias ..." que sean necesarias;
- Que, el artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas - LOEP, determina que las y los servidores y obreros de las empresas públicas que terminen su relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año laborado y hasta un máximo de doscientos diez salarios básicos unificados; y, que el Reglamento a esta Ley determinará los requisitos para los correspondientes planes de retiro;
- Que, hasta la presente fecha el Presidente de la República no ha expedido el Reglamento a la Ley Orgánica de Empresas Públicas;
- Que, el Directorio de la Empresa, fundamentado en el segundo inciso del artículo 17 de la LOEP, expidió el 20 de abril de 2011, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano – RIATH;
- Que, el artículo 145 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (RIATH), dispone que las y los servidores que cesen en funciones por retiro voluntario legalmente presentado y aceptado, a partir del quinto año de servicios, recibirán una compensación de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado, por cada año de servicio, y hasta un máximo de doscientos diez salarios básicos unificados del trabajador privado en total; señalando que las y los servidores que cesen en funciones por retiro voluntario, o por supresión de partidas, y/o reunieren los requisitos para jubilarse, percibirán una sola compensación, la correspondiente a la de mayor valor;
- Que, el 31 de enero de 2012 la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa (RIT), que en el



literal g) del artículo 79, determina como uno de los casos de terminación del contrato de trabajo: "...g) Por acogerse a los planes de retiro voluntario.";

- Que, con fecha 27 de febrero de 2012, a través del oficio No. 0091 la Empresa consultó a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito, sobre la posibilidad de expedir la normativa interna secundaria para la estructuración y ejecución de programas de retiro voluntario para las y los servidores y obreros de la Empresa, respetando las condiciones y montos previstos en el Mandato Constituyente No. 2, la LOEP y el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano - RIATH, considerando que hasta la fecha no se ha expedido el Reglamento General a la Ley Orgánica de Empresas Públicas;
- Que, con oficio No. 05256DRTSPQ-2012-MRL, de 27 de abril de 2012, la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito absolvió la consulta planteada por la Empresa el 27 de febrero de 2012, en el siguiente sentido: *"Al ser uno de los deberes y atribuciones del Gerente General de las empresas públicas nombrar, contratar y sustituir al talento humano de éstas, así como aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa, esta Cartera de estado considera pertinente que dicha autoridad, previo el conocimiento y aprobación del Directorio de la empresa, emita la normativa tendiente a la aplicación de los programas de retiro voluntario, para lo cual deberá observar los montos determinados en el Art. 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, así como en el Art. 8 del Mandato Constituyente No. 2"*;
- Que, el numeral 8 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas - LOEP-, determina que el Gerente General tiene el deber y la atribución de "Aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa ...", excepto el Reglamento de Funcionamiento del Directorio;
- Que, mediante Resolución No. 009-SD-2011 de 28 de julio de 2011 el Directorio de la Empresa dispuso que el Gerente General, expida cuando sea necesario, la normativa secundaria de aplicación del RIATH, a través de instructivos, resoluciones o reglamentos, excepto la fijación de escalas remunerativas fijas o variables;
- Que, a fin de mantener el alineamiento permanente con los objetivos empresariales y, optimizar la administración del talento humano de manera planificada, se requiere establecer el procedimiento para estructurar y ejecutar programas de retiro voluntario con compensación económica, por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, para las y los servidores y obreros de la Empresa;
- Que, el Directorio de la Empresa, reunido en sesión del 11 de septiembre de 2012, dio por conocido y manifiesta su conformidad con la normativa interna para la estructuración y ejecución de programas de retiro voluntario con compensación



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

para las y los servidores y obreros de la Empresa, que será expedido por el Gerente General mediante resolución; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 8 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; el literal h) del artículo 13 del Reglamento Orgánico Funcional de la Empresa; y, el primer inciso del artículo 4 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (RIATH),

RESUELVE:

EXPEDIR LA NORMATIVA PARA LA ESTRUCTURACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE RETIRO VOLUNTARIO CON COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA LAS Y LOS SERVIDORES Y OBREROS DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO.

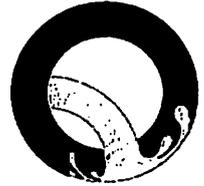
CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Art. 1.- Objeto.- La presente normativa tiene por objeto determinar el procedimiento para la estructuración y ejecución de los programas de retiro voluntario con compensación económica, para las y los servidores y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, que presenten su renuncia voluntaria y ésta sea legalmente aceptada, a partir del inicio del quinto año de servicio; así como, establecer el método de cálculo y los montos máximos de pago de la compensación, en apego a las disposiciones del Mandato Constituyente No. 2; la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano - RIATH.

Art. 2.- Ámbito.- Las disposiciones de esta Normativa son de aplicación obligatoria para las y los servidores y obreros de la Empresa.

Art. 3.- De los años de servicio.- Para efectos de la presente Resolución, al referirse a "inicio del quinto año de servicio", como hecho generador del derecho para participar en un plan de retiro voluntario con compensación, se entenderá que corresponde a cuatro años de servicio cumplidos más un día.

Y al referirse a los años de servicio en la Empresa, se entenderán incluidos los años laborados por las y los servidores y obreros, tanto en la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento -EPMAPS-, como en sus antecesoras en derecho: "Departamento Municipal de Agua Potable" del Ilustre Municipio de Quito; "Empresa Municipal de Agua Potable"; "Empresa Municipal de Alcantarillado"; "Empresa Municipal de Agua Potable de Quito" (EMAP-Q); "Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Quito (EMAAP-QUITO)"; "Empresa Metropolitana de Agua Potable y Alcantarillado (EMAP-Q)"; Empresa Metropolitana de Alcantarillado y Agua Potable de Quito (EMAAP-Q)".



Art. 4.- De la renuncia voluntaria legalmente presentada.- Constituye renuncia voluntaria legalmente presentada, para acogerse a la compensación económica por retiro voluntario, aquella que se manifiesta por escrito, cumpliendo los cronogramas, disposiciones y condiciones previstas en la presente Resolución.

Art. 5.- De la compensación económica por retiro voluntario.- La compensación por retiro voluntario constituye el reconocimiento económico al que, por una sola vez, tienen derecho las y los servidores y obreros, por haber cumplido los requisitos para participar en un programa de retiro voluntario, planificado por la Empresa.

Art. 6.- De los programas de retiro voluntario.- A fin de permitir la desvinculación por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada de las y los servidores y obreros, con compensación económica, en forma planificada y eficiente, la Gerencia de Gestión del Talento Humano de la Empresa, pondrá a disposición del personal, el número de programas anuales de retiro voluntario pertinentes, en función del presupuesto establecido por la Gerencia Financiera para este efecto, debiendo contarse con la aprobación del Gerente General.

CAPÍTULO II DE LA PLANIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE RETIRO VOLUNTARIO

Art. 7.- De la planificación.- La planificación de los programas de retiro voluntario estará a cargo de la Gerencia de Gestión del Talento Humano de la Empresa, con el apoyo de la Gerencia Financiera y la Gerencia de Ambiente, Seguridad y Responsabilidad; y, se realizará conforme al siguiente procedimiento:

- a) La Gerencia Financiera, sobre la base de la capacidad financiera de la Empresa establecerá el monto de la partida presupuestaria disponible para planificar los programas de retiro voluntario con compensación económica, del año fiscal correspondiente, utilizando como referencia los elementos técnicos proporcionados por la Gerencia de Gestión de Talento Humano;
- b) La Gerencia de Gestión del Talento Humano, hasta el 10 de enero de cada año solicitará la partida presupuestaria respectiva; y, luego de concedida contará con quince días hábiles para elaborar y someter a la aprobación del Gerente General, el informe técnico de planificación de los programas de retiro voluntario del año respectivo, mismo que contendrá los cronogramas tentativos de ejecución y los montos que en cada uno de ellos podrá desembolsar la Empresa, conforme al presupuesto;
- c) Los cronogramas serán comunicados al personal, a fin de que conozcan las fechas de recepción de los "Formularios de participación en la planificación de retiro voluntario con compensación económica", mediante: i) Publicaciones en los informativos internos; ii) Información a las y los representantes del Comité de Empresa y Sindicato a fin de que la repliquen a las y los obreros; iii) Información a las y los Gerentes, Subgerentes, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamentos y Unidades, a fin de que la repliquen a las y los demás servidores y obreros; e, iii) Publicación en la página web institucional;



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

- d) Durante los períodos planificados, la Gerencia de Gestión del Talento Humano, receptorá los "Formularios de participación en la planificación de retiro voluntario con compensación económica", debidamente firmados por las y los servidores y obreros que deseen acogerse al plan aprobado;
- e) Concluidos cada uno de los períodos de recepción de formularios, la Gerencia de Gestión del Talento Humano, contará con los siguientes diez días hábiles para verificar la siguiente información:
1. Años de servicio en la Empresa, de las y los servidores y obreros interesados, tanto en los archivos de la Empresa, como en los del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Únicamente se continuará la planificación con las y los servidores y obreros que cumplan el mínimo de años de servicio, conforme al artículo 3 de esta Resolución;
 2. Posibles devengaciones por efecto de formación y capacitación;
 3. Valores pendientes de pago por anticipo de remuneraciones; y,
 4. Otros valores pendientes de pago contenidos en el "Informe de descargo", utilizado por la Gerencia de Gestión del Talento Humano, para los casos de cesación de funciones.

Art. 8.- De los formularios.- Los formularios de participación en la planificación de retiro voluntario con compensación económica, contendrán entre otros aspectos:

1. Autorización expresa de la y el servidor y obrero a la Empresa, para que se descuente directamente de su correspondiente liquidación de haberes y compensación económica, aún hasta por su totalidad, los valores que estuviera adeudando por cualquier causa a la Empresa, exclusivamente;
2. Para el caso de que los valores adeudados a la Empresa superen los montos de la liquidación de haberes y la compensación económica, a más de la autorización de descuento, deberá existir el pedido expreso de la y el servidor u obrero de firmar un convenio de pago hasta por el plazo máximo de 18 meses, precautelando los intereses de la Empresa y con sometimiento a la acción coactiva, en caso de mora en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas; y,
3. Autorización expresa de la y el servidor y obrero, a la Empresa, para que en el caso de que la renuncia sea aceptada y si dentro de los quince días calendario posteriores a la notificación, no entregare todas las herramientas y bienes materiales a su cargo, el costo de los mismos sean descontados del valor que le corresponda percibir por la liquidación de haberes y compensación económica.

Art. 9.- De las entrevistas.- Una vez verificada la información de las y los interesados en participar en los programas de retiro voluntario, la Gerencia de Gestión del Talento Humano conjuntamente con la Gerencia de Ambiente, Seguridad y Responsabilidad podrán entrevistarlos, especialmente en aquellos casos que mantengan obligaciones económicas para con la Empresa; o, a aquellos que en virtud del análisis de la unidad de bienestar social, requerirían continuar laborando.



Estas entrevistas tendrán el fin de recopilar información que será evaluada al momento de que la Empresa priorice la inclusión de las y los servidores y obreros en los planes de retiro voluntario con compensación.

CAPÍTULO III DE LOS PROGRAMAS DE RETIRO VOLUNTARIO

Art. 10.- De los requisitos para participar en un programa de retiro voluntario con compensación económica.- Para que las y los servidores y obreros participen en los programas de retiro voluntario con compensación económica, deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Haber llenado y presentado oportunamente el "Formulario de participación en la planificación de retiro voluntario con compensación económica";
2. Haber cumplido por lo menos cuatro años un día de servicio en la Empresa; y,
3. Haber presentado legalmente su renuncia luego de haber sido notificados por la Gerencia de Gestión del Talento Humano, de su inclusión en el programa de retiro voluntario.

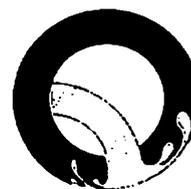
Art. 11.- De las listas de servidores y obreros seleccionados.- Concluidos los períodos de planificación, verificación y entrevistas, la Gerencia de Gestión del Talento Humano, contará con cinco días hábiles para seleccionar a las y los obreros y elaborar las listas del personal con que se contará en los respectivos programas de retiro voluntario, considerando:

1. Cumplimiento de años de servicio;
2. Orden de presentación de los formularios;
3. Conveniencia institucional;
4. Montos pendientes por devengar o descontar; y,
5. Informe de recomendaciones de la Gerencia de Ambiente, Seguridad y Responsabilidad.

Cada programa de retiro voluntario respetará la capacidad presupuestaria planificada. Si el número de interesados superaría estos montos y varios de ellos no pudieran ser incluidos, serán considerados para el siguiente programa, en forma prioritaria, siempre y cuando reúnan los requisitos previstos en el artículo 10 de esta Resolución.

Art. 12.- Del inicio de los programas de retiro.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano, dará inicio a los programas de retiro voluntario, mediante la entrega en persona, a las y los servidores y obreros seleccionados, de un memorando que informe su inclusión en los programas y, el requerimiento de presentar legalmente y por escrito sus renunciaciones, dentro del período debidamente especificado en dicho documento.

Concluido este período la Gerencia de Gestión del Talento Humano elaborará la lista de las y los servidores y obreros que presentaron formalmente sus renunciaciones y realizará los cálculos de las compensaciones correspondientes, conforme al artículo 16 de esta Resolución, considerando los descuentos a que habría lugar en cada caso.



Art. 13.- Del aval de la Gerencia Financiera y los descuentos.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano, enviará a la Gerencia Financiera, el listado y cálculos de las compensaciones realizadas, a fin de que sean revisadas y avaladas o se presenten las debidas observaciones.

En los casos de las y los servidores y obreros, que tuvieron descuentos por valores pendientes de pago o devengación, se remitirá a la Gerencia Financiera una copia de los formularios en los que se aceptan expresamente los descuentos y en los casos correspondientes, también una copia de los convenios de pago.

Si la Gerencia Financiera tuviera alguna objeción sobre el cálculo o los descuentos, coordinará acciones con la Gerencia de Gestión del Talento Humano, a fin de realizarlos conforme corresponda, dentro del período de cinco días hábiles contados a partir de su recepción.

Art.- 14.- De los informes de ejecución de los programas de retiro voluntario.- Cumplidos los pasos anteriores, la Gerencia de Gestión del Talento Humano elaborará los respectivos informes de ejecución, mismos que serán sometidos al conocimiento y aprobación del Gerente General y contendrán:

1. Nombres y apellidos completos de las y los servidores y obreros priorizados que presentaron sus renunciaciones;
2. Números de cédulas de identidad o ciudadanía;
3. Edad y género;
4. Número de años de servicio en la Empresa;
5. Puestos que ocupan;
6. Alternativas para cubrir los puestos que quedarían vacantes, en caso de ser necesarios, conforme a la Disposición General Cuarta de esta Normativa, o propuesta de supresión de puestos, si éstos ya no fueran necesarios;
7. Valores de las remuneraciones mensuales unificadas respectivas; y,
8. Cálculo individualizado de la compensación económica.

Art. 15.- De la aceptación de las renunciaciones.- Las renunciaciones voluntarias descritas en el informe de ejecución del programa de retiro voluntario serán sometidas a la aprobación del Gerente General. Para este efecto la Gerencia General contará con quince días hábiles, contados a partir de la recepción del informe de ejecución de cada programa.

Las decisiones de la Gerencia General serán comunicadas a la Gerencia de Gestión del Talento Humano, misma que informará a la Gerencia Financiera para que verifique los cálculos de las compensaciones y liquidaciones correspondientes; y, continúe con el procedimiento.

CAPÍTULO IV DEL MÉTODO DE CÁLCULO Y PAGO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Art. 16.- Del cálculo individual de las compensaciones económicas.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano realizará el cálculo de las compensaciones económicas individuales para las y los servidores y obreros, de la siguiente manera:



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA		Número de salarios básicos unificados del trabajador privado (SBU), por los años de servicio prestados. Considerando los proporcionales por los días o meses correspondientes.
Desde	Hasta	
4 años 1 día	7 años cumplidos	2
7 años 1 día	10 años cumplidos	2.375
10 años 1 día	13 años cumplidos	2.75
13 años 1 día	15 años cumplidos	3.125
15 años 1 día	17 años cumplidos	3.5
17 años 1 día	20 años cumplidos	3.875
20 años 1 día	23 años cumplidos	4.25
23 años 1 día	25 años cumplidos	4.625
25 años un día	EN ADELANTE	5

En todos los casos sobre las fracciones de año se calcularán los valores proporcionales correspondientes.

El valor máximo que podrán recibir las y los servidores y obreros por concepto de compensación económica por retiro voluntario, será de hasta máximo 210 salarios básicos unificados del trabajador privado en general, en total.

Esta compensación se entregará conjuntamente con la liquidación de haberes, y no habrá derecho a la entrega de ningún otro tipo de indemnización o compensación económica, específica por cesación definitiva de funciones.

Las y los servidores que reúnan los requisitos para la jubilación, previstos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y hayan cumplido 60 años de edad o más, podrán acogerse a una sola compensación, ya sea por retiro voluntario o por jubilación, la que sea de mayor valor; sin perjuicio de recibir la pensión del Seguro Social por jubilación, a la que tuvieren derecho.

Las y los obreros que hayan cumplido veinticinco años o más de servicios en la Empresa en total y, deseen cesar definitivamente en funciones, podrán acogerse a una sola compensación ya sea a la que trata la presente Resolución; o, la prevista en el Contrato Colectivo que se encuentre vigente, que a la expedición del presente Reglamento corresponde al literal b) del artículo 36 del Contrato Colectivo 2010 - 2011; sin perjuicio de percibir los valores correspondientes a la jubilación patronal y la pensión del Seguro Social por jubilación a las que tuvieren derecho.

Art. 17.- De la notificación.- Una vez verificados y aprobados todos los valores de compensaciones, descuentos y valores por devengar, por parte de la Gerencia Financiera, la Gerencia de Gestión del Talento Humano elaborará las acciones de



Empresa Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

personal y con ellas notificará a las y los servidores y obreros, en persona, sobre la aceptación de sus renunciaciones.

Las y los servidores renunciando deberán concluir las funciones que se encontraban ejecutando, mediante la entrega de sus respectivos puestos a la Jefatura de Área o Unidad, presentando un informe de actividades y estado de gestiones y trabajos; entrega de bienes a su cargo; y, entrega y firma en la Gerencia de Gestión del Talento Humano del "Informe de descargo" por cesación de funciones, dentro de los quince días calendario, siguientes a esta notificación.

En el caso de las y los obreros, para concluir sus funciones y entregar sus puestos será necesaria únicamente la entrega de bienes a su cargo y la firma del "Informe de descargo" por cesación de funciones utilizado por la Gerencia de Gestión del Talento Humano, dentro de los quince días calendario, siguientes a esta notificación.

Art. 18.- Del pago de la compensación económica.- Una vez concluidos los quince días calendario otorgados por la Empresa para la entrega de los puestos, la Gerencia de Gestión del Talento Humano informará a la Gerencia Financiera, sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 17 de esta normativa; o, la aplicación del descuento autorizado conforme al numeral 3 del artículo 8 de este instrumento, a fin de que proceda con los pagos de lo que hubiera lugar, mediante transferencia a las cuentas correspondientes, dentro de un máximo de 30 días calendario.

La o el servidor u obrero, podrá solicitar motivadamente y por escrito, por una sola vez, un período adicional de quince días calendario para cumplir con la entrega de herramientas y/o bienes a su cargo y la firma del "Informe de descargo", una vez vencido este tiempo y si la o el servidor u obrero no verificare el descargo, se procederá con el descuento autorizado conforme al numeral 3 del artículo 8; y, se realizará el pago de lo que restare, en el caso de que exista saldo.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En el caso de existir disponibilidad presupuestaria, la Gerencia de Gestión del Talento Humano, en coordinación con la Gerencia Financiera y la Gerencia de Ambiente, Seguridad y Responsabilidad podrán contratar los servicios de una entidad con experiencia en temas de inserción laboral, formación y creación de microempresas, a fin de que asesore y brinde capacitación al personal que decida acogerse a los programas de retiro voluntario con compensación económica.

SEGUNDA.- Para que las y los servidores que hubieran recibido una compensación económica por retiro voluntario, puedan reingresar al servicio público deberán devolver previamente, la totalidad de la compensación económica recibida.

Sin embargo, podrán reingresar al servicio público, sin efectuar la devolución únicamente para ocupar cargos de nombramiento provisional, excepto provisional de prueba; y, cargos o funciones de libre nombramiento y remoción.

La o el servidor público que renuncie a su puesto para ingresar a otra entidad del Estado, podrá solicitar voluntariamente no recibir el monto de la compensación económica, para no tener que devolverla a su reingreso al servicio público.



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

TERCERA.- No existe incompatibilidad entre la recepción de la compensación económica por retiro voluntario y el ejercicio de la docencia en Universidades, Escuelas Politécnicas y Conservatorios de música; o, la formación de las y los servidores o la investigación científica, por lo que podrán continuarse con estas actividades o iniciarse, a pesar de haberse recibido una compensación económica por retiro voluntario.

CUARTA.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano en coordinación con cada uno de las y los Gerentes y Directores de las aéreas en las que se produjeren retiros voluntarios, definirán los puestos que habiendo quedado vacantes, se consideran imprescindibles, a fin de llenarlos mediante movimientos de personal o concursos cerrados de méritos y oposición y si estos se declarasen desiertos, realizar los respectivos concursos abiertos.

Igualmente, se determinarán los puestos vacantes por retiro voluntario, que no fueran necesarios, a fin de suprimirlos.

QUINTA.- En todos los casos en que las y los servidores y obreros suscriban convenios de pago con la Empresa, por valores adeudados a la misma; o, habiéndose vencido los periodos establecidos en el segundo inciso del artículo 18 de esta Resolución, para la devolución de las herramientas y/o bienes a su cargo; y, no se hubiera cumplido con el pago o la devolución según sea el caso, la Empresa iniciará la acción coactiva correspondiente, a fin de resarcir a la Empresa lo debido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Una vez que se emita el Reglamento General a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario, la presente normativa deberá ser revisada y modificada en todo lo que fuera necesario para guardar concordancia con sus disposiciones.

SEGUNDA.- A fin de optimizar el talento humano existente en la Empresa, considerando las necesidades institucionales y la gestión de los recursos financieros correspondientes, la planificación del programa de retiro voluntario con compensación económica del año 2012 iniciará a partir del tercer cuatrimestre del presente año.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción; y, deberá publicarse en la página web institucional. Encárguese de su ejecución a la Gerencia de Gestión del Talento Humano

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, el **24 SET. 2012**


Othón Zevallos Moreno
GERENTE GENERAL


CBC/MMT/GVM
324