



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

RESOLUCIÓN N°

177

Othón Zevallos Moreno
GERENTE GENERAL

DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

- Que, el artículo 227 de la Constitución de la República establece que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, regida por principios de eficiencia, eficacia, calidad, planificación, transparencia, entre otros;
- Que, el último inciso del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP -, determina que para la gestión del talento humano de las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas;
- Que, el artículo 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas - LOEP-, dispone que al Gerente General, o a quien éste delegue expresamente, le corresponde la administración del Talento Humano de las empresas públicas;
- Que, por disposición del numeral 2 del artículo 20 de la LOEP, uno de los principios en los que se sustenta el sistema de administración del talento humano de las empresas públicas es la definición de estructuras ocupacionales, mismas que deben responder a características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.;
- Que, el numeral 4 del artículo 30 de la LOEP determina que para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partidas o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4;
- Que, el artículo 15 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano - RIATH -, dispone que la Gerencia de Gestión del Talento Humano, sobre la base de la planificación, pondrá en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre los procesos de reestructuración institucional en lo concerniente a traslados, cambios, traspasos, creación y/o supresión de puestos, que la institución deba ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica; y,
- Que, la Empresa requiere mantener una adecuada racionalización y optimización del talento humano, para la ejecución efectiva y eficiente de sus actividades y cumplimiento de objetivos institucionales.

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; el primer inciso del artículo 4 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa; y el artículo 1 de la Resolución del Directorio No. 009-SD-2011, de 28 de julio de 2011,

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA SUPRESIÓN DE PUESTOS DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

Artículo 1.- Del objeto.- El presente Reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento para la supresión de puestos de la Empresa, que estén regidos por la Ley Orgánica de Empresas Públicas y, determinar la forma de cálculo y pago de la indemnización económica correspondiente.

Artículo 2.- Del ámbito de aplicación.- Este Reglamento es de aplicación obligatoria para la supresión de los puestos de la Empresa regidos por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, excluyendo a los puestos de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo.

Artículo 3.- Puesto.- Es la unidad ocupacional debidamente presupuestada, ubicada en el distributivo ocupacional, a la que se le dota de un perfil de conocimientos, competencias y más características técnicas; y, de un conjunto de atribuciones, responsabilidades y actividades que deben ser cumplidas dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 4.- De la supresión de puestos.- La supresión de puestos es el procedimiento técnico, administrativo, debidamente planificado, mediante el cual se eliminan puestos del distributivo ocupacional; cuyo efecto es la cesación definitiva de funciones de las y los servidores que los ocupan, percibiendo la indemnización económica correspondiente.

Artículo 5.- De los fundamentos.- La supresión de puestos se fundamenta en la planificación del talento humano y procederá por razones técnicas, económicas o funcionales:

- a. **Por razones técnicas**, mismas que podrán ser de fortalecimiento o de reestructuración de la institución en general; o, de procesos, de áreas, departamentos o unidades, debido a la eliminación de funciones y responsabilidades; o, a fin de evitar la duplicidad en la ejecución de las mismas; o, para lograr la redistribución de cargas de trabajo; o, posibilitar la optimización o el desarrollo de procesos.
- b. **Por razones económicas**, entendidas como la necesidad de mantener un racional equilibrio entre la cantidad y calidad del talento humano, con relación al presupuesto institucional, el crecimiento económico y la sostenibilidad de la empresa.
- c. **Por razones funcionales**, tendientes a racionalizar, optimizar y potencializar el talento humano de la Empresa.

Artículo 6.- De las Prohibiciones.- En los casos en que proceda aplicar la supresión de puestos, se observará lo siguiente:

1. Se prohíbe crear nuevamente un puesto suprimido, en el transcurso de dos años contados a partir de la supresión, salvo los casos debidamente justificados mediante informe de la Gerencia de Gestión del Talento Humano, la certificación presupuestaria a cargo de la Gerencia Financiera y la aprobación del Gerente General.
2. Se prohíbe suprimir el puesto de una o un servidor que se encuentre en uso de licencia o comisión de servicios con o sin remuneración o que se encuentre devengando un beneficio de formación o capacitación.



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

Artículo 7.- Identificación y necesidad de la supresión de puestos.- La necesidad de aplicar una supresión de puestos será identificada por la Gerencia de Gestión del Talento Humano, a través de la planificación anual del talento humano; o, por las respectivas Gerencias de Área o Direcciones, mediante la presentación de un proyecto de planificación interna.

Artículo 8.- De la planificación anual del talento humano.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano es la responsable de administrar el subsistema de planificación del talento humano, gestión que consiste en la aplicación periódica de procedimientos técnicos que permitan determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, misma que para ser implantada requiere la realización de movimientos de personal, creación de puestos, contrataciones, selección de nuevo personal, supresión de puestos, jubilaciones, retiros voluntarios, etc.

Artículo 9.- Del proyecto de planificación interna.- Las Gerencias de Área o Direcciones debidamente fundamentadas, podrán solicitar la realización de una supresión de puestos, mediante la presentación de un proyecto de planificación interna.

El proyecto será remitido a la Gerencia de Gestión del Talento Humano para su análisis y viabilidad.

En caso de que la supresión de puestos implique cambios en la estructura orgánica de la Empresa, la Gerencia de Talento Humano actuará de manera coordinada con la Gerencia de Planificación y Desarrollo.

Artículo 10.- Proyección presupuestaria.- Una vez identificada la necesidad de realizar una supresión de puestos, la Gerencia de Gestión del Talento Humano realizará la proyección presupuestaria correspondiente y solicitará a la Gerencia Financiera la partida presupuestaria para su implementación.

Artículo 11.- Del informe técnico de supresión de puestos.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano deberá elaborar el informe técnico de supresión de puestos, el que contendrá lo siguiente:

1. Fundamentos para la supresión de puestos conforme el artículo 5 de este Reglamento;
2. Lista de puestos a ser suprimidos especificando la denominación, grupo ocupacional, unidad, departamento, Gerencia o Dirección a la que pertenecen con identificación de sus respectivos titulares;
3. Levantamiento de actividades, indicadores e información inherente al puesto, que permita determinar cargas laborales, así como los demás elementos necesarios para el análisis de definición de estructura;
4. Descripción de nueva estructura orgánica de la unidad o departamento en la que se realice la supresión de puestos, en caso de que implique cambios en la estructura organizacional; y, descripción de la nueva distribución de puestos;
5. Cálculo individualizado de la indemnización económica y de la liquidación de haberes que corresponda a cada una de las o los servidores cuyos puestos serán suprimidos; y, cálculo total de la supresión de puestos;
6. Determinación de valores adeudados a la Empresa por cualquier motivo, por el personal cuyos puestos serán suprimidos; y,
7. Identificación de la partida presupuestaria para el pago de las liquidaciones e indemnizaciones.

Artículo 12.- De la aprobación.- El informe técnico de supresión de puestos será remitido al Gerente General para su aprobación y emisión de la Resolución que dispone la supresión de puestos y pago de la indemnización correspondiente.

Artículo 13.- De la Gerencia de Administración y Logística.- La Gerencia de Gestión del Talento Humano coordinará con la Gerencia de Administración y Logística a fin de que realicen oportunamente el descargo de los bienes que se encuentren asignados a las y los servidores cuyos puestos se suprimen, a efectos de ajustar las correspondientes liquidaciones.

Artículo 14.- De la Gerencia de Gestión del Talento Humano.- Con la aprobación del Gerente General al informe técnico de supresión de puestos, la Gerencia de Gestión del Talento Humano deberá:

- a. Elaborar el expediente de liquidación individual de cada servidor o servidora cuyo puesto se suprima;
- b. Elaborar y suscribir las acciones de personal de supresión de puestos con las que se notificará a las y los servidores;
- c. Notificar en un solo día a las y los servidores cuyos puestos se suprimen, mediante la entrega y suscripción de las acciones de personal, junto con la Resolución de supresión de puestos, o sentar la razón correspondiente.

Artículo 15.- De la Gerencia Financiera.- Una vez recibida la disposición del Gerente General mediante la cual aprueba el informe técnico de supresión de puestos, la Gerencia de Gestión del Talento Humano coordinará con la Gerencia Financiera el cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Control del expediente de liquidación de cada una de las y los servidores cuyos puestos se suprimen, por parte de la Unidad de Control Previo; y,
2. Pago de la indemnización económica y de la liquidación de haberes a que hubiera lugar, en la fecha de la notificación a las o los servidores cuyos puestos se suprimen.

Artículo 16.- De la forma de cálculo.- La indemnización por supresión de puestos será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada uno de los años de servicio, contados a partir del primer año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

Esta indemnización se entrega por una sola vez a las y los servidores cuyos puestos se suprimen.

Artículo 17.- Del pago de la indemnización económica.- El pago de la indemnización por supresión de puestos y la liquidación de haberes se realizará el día de la notificación, mediante transferencia bancaria practicada a las o los servidores cuyos puestos se suprimen, instrumento con el que se determinará que un puesto queda definitivamente suprimido.



Empresa Pública
Metropolitana
de Agua Potable
y Saneamiento

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las gerencias de Gestión del Talento Humano, Planificación y Desarrollo, Jurídica, Administración y Logística y Financiera, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, actuarán de manera coordinada para la plena y efectiva ejecución del presente Reglamento.

SEGUNDA.- Las y los servidores que reciban indemnizaciones por supresión de puestos no podrán reingresar a la carrera del servicio público, salvo que devuelvan el monto recibido por este concepto, calculado conforme lo determina la legislación vigente.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- De la ejecución de la presente Resolución encárguese la Gerencia de Gestión del Talento Humano.

SEGUNDA.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, y deberá ser publicada en la página web institucional.

Dada en San Francisco de Quito DM, 2013 JUL 23


Othón Zevallos Moreno
GERENTE GENERAL