

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

ING. EDISON FERNANDO NARVÁEZ CHIRIBOGA

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE

AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EPMAPA-SD

CONSIDERANDO:

Que, el **ARTÍCULO 326**, numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este Régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, ya la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado;

Que, en el **ARTÍCULO 315**, El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.

Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.

Que, el **ARTÍCULO 284**, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, La política económica tendrá los siguientes objetivos: Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

Que, en el **ARTÍCULO 238**, 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. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Que, en el **ARTÍCULO 229**, de la Constitución de la República del Ecuador señala que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, la ley regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, Régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de los mismos, además establece que la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, en el **ARTÍCULO 227**, La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Que, en el **ARTÍCULO 220**, Las instituciones del Estado, sus dependencias, las servidoras o servidores Públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y ley tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Que, en el **ARTÍCULO 225**, El sector público comprende:

Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social;

Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;

Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado y,

Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

Que, la **LEY ORGÁNICA EMPRESAS PÚBLICAS: ART. 11 DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL GERENTE GENERAL.** - El, Gerente General, como responsable de la administración y gestión de la empresa, pública, tendrá los siguientes deberes y atribuciones: Numeral 13, nombrar, contratar y sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable;

Que, en el **ARTÍCULO 16, ORGÁNICO DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO.** - La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien este delegue expresamente.

Que, en el **ARTÍCULO 17, NOMBRAMIENTO, CONTRATACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.** - La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.

El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularan los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas.

Que, en el **ARTÍCULO 18, NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON EL TALENTO HUMANO.** - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen presten servicios o ejerzan un cargo función o dignidad dentro de las empresas públicas.

La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo.

Que, la **ORDENANZA MUNICIPAL NO. E-027-VQM:** La Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD., es una Institución con personería jurídica, creada mediante acto normativo (ordenanza) por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Santo Domingo (9 de abril 2010, publicado en el Registro Oficial No. 222, del 25 de junio de 2010), para la prestación

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

deservicio público de agua potable, y alcantarillado acorde a lo expresado en el Art. 225 , de la Constitución de la República del Ecuador, el cual prescribe "El sector público comprende: 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos".

Que, en el **ARTÍCULO 12**, numeral 18) del Título V (Empresas Públicas Municipales) de la Ordenanza Municipal No. E-027-VQM, establece que son deberes y atribuciones del Directorio, a más de los establecidos en el Art. 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, entre otros, expedir las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularan los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneración para el talento humano de la empresa;

Que, en el **ARTÍCULO 18** del Título V (Empresas Públicas Municipales) de la Ordenanza Municipal No. E-027-VQM, puntualiza en la parte pertinente, que la o el Gerente General será el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa de la Empresa;

Que, en el **ARTÍCULO 20**, numeral 5) del Título V (Empresas Públicas Municipales) de la Ordenanza Municipal No. E-027-VQM, establece que son deberes y atribuciones de la o el Gerente General, a más de los establecidos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, entre otros, administrar la Empresa en forma eficiente, debiendo para ello planificar, dirigir, organiza y, controlar' y evaluar las diferentes acciones de índole administrativa y técnica para el acometimiento de los objetivos institucionales;

Que, en el **TERCER CONIRATO COLECTIVO DE TRABÁJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTO DOMINGO EPMAPA-SD. Y EL COMITÉ CENTRAL ÚNICO DE TRABAJADORES** celebrado el 5 de enero de 2021:

Que, en el **ARTÍCULO 29, RETIRO VOLUNTARIO.** - Cuando un trabajador de aviso de su separación voluntaria en la empresa no pagara ninguna indemnización a la misma y más bien, esta se compromete a pagar al trabajador renunciante un equivalente a SEIS (6) Salarios Básicos Unificados del Trabajador Privado en General y por el número de años de servicio en la empresa hasta un monto máximo de 210 Salarios Básicos Unificados del Trabajador Privado en General, de acuerdo al Art.8 del Mandato Constituyente Nro.2.

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

Que, en el **ARTÍCULO 30.- LIQUIDACIÓN POR JUBILACIÓN.-** Los trabajadores tendrán derecho a recibir por concepto de jubilación en la forma prevista para el retiro voluntario para acogerse a la jubilación, una indemnización económica de SIETE (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de DOSCIENTOS DIEZ DÓLARES (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total, tal como lo prevé el artículo 8 del Mandato Constituyente No.2, más aquellos beneficios de ley que sean pertinentes para el efecto de la jubilación.

Que, en el **REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LAS Y LOS SERVIDORES DE LA EPMAPA-SD:** Mediante Resolución No. 042-DIR-EPMAPA-SD-2018, de fecha 30 de octubre de 2018, el Directorio aprobó el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo - EPMAPA-SD, que señala: **CAPÍTULO VII DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES;**

Que, en el **ARTÍCULO 104,** De la cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada. - La o el servidor que voluntariamente desee separarse de su puesto, deberá comunicar por escrito a la o el Gerente General o su delegado /a su decisión para que sea considerada dentro del Plan Anual de Desvinculación de personal del siguiente ejercicio fiscal.

La o el servidor a la fecha de la terminación de la relación de prestación de servicios, procederá a la entrega recepción de los bienes y archivos que estuvieron a su cargo y se sujetara a la aplicación de esta normativa interna y al procedimiento que sobre la materia determine las leyes vigentes.

Las servidoras y servidores no podrán abandonar el puesto de trabajo hasta que se haya suscrito la correspondiente acta de entrega recepción de los bienes a su cargo. Si no lo hiciere, se considerará abandono injustificado de su cargo.

Que, en el **ARTÍCULO 111,** De la cesación de funciones por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; y cesación por retiro por jubilación. - La Subgerencia de Talento Humana establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación a través del plan anual de desvinculación de personal y dentro de la planificación del

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

talento humano, que regirán para el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

La o el servidor que desee acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, o cesación por jubilación, deberá presentar por escrito su voluntad de acogerse a los mismos, dentro del plazo que determine la Subgerencia de Talento Humana para este proceso.

Tanto en el caso de retiro voluntario con indemnización como en el caso de jubilación, procederá de conformidad con lo previsto en este Reglamento y la norma interna respectiva.

Que, en el **ARTÍCULO 112**, De la cesación de funciones por compra de renuncias obligatorias con indemnización. - La Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, podrá establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización, debidamente presupuestados, mismos que responderán a razones debidamente justificadas; además de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de la misma, de conformidad a la normativa interna de la empresa.

El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, vigente al 1 de enero del 2015 el cual se pagará en efectivo.

Se considerará para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar. La compra de renuncias con indemnización no es aplicable para las y los servidores de libre designación y remoción; con nombramientos provisionales, contratos de servicios ocasionales, ni para los puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior.

Que, el **CAPÍTULO VIII DE LAS INDEMNIZACIONES** en el artículo 120, De la compensación por retiro voluntario. - La compensación por retiro voluntario para los servidores con nombramiento permanente opera de conformidad con el plan que para el efecto establezca la empresa. Las servidoras y servidores de carrera de la empresa que cesen en sus funciones por retiro voluntario legalmente presentada y aceptada recibirán a más de la liquidación de haberes, el pago de un monto de cinco salarios básicos unificados

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

del trabajador privado por cada año de servicio en la Empresa, y hasta un máximo de 150 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, vigente al de enero del 2015. Este valor se pagará de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.

En todos los casos se observará si la o el servidor se encuentra en la edad y requisitos establecidos para la jubilación, caso en el cual, se acogerá únicamente a la compensación económica por jubilación voluntaria o por jubilación obligatoria establecida en este Reglamento y según sea la de mayor valor.

En caso de que la partida' sea suprimida, o se compre su renuncia, únicamente se pagara la compensación o la indemnización de mayor valor.

Las o los servidores en contra de los cuales se encuentre sustanciándose un proceso de visto bueno y que presentaren su renuncia, no podrán acogerse a esta compensación, salvo que fuere exento de responsabilidad al concluir el trámite del mismo.

Que, en el **ARTÍCULO 122**, De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio.

La o el servidor que cumpla con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, podrá presentar voluntariamente su solicitud de

retiro de servicio público, solicitud que podrá ser aceptada por la empresa de conformidad con el plan aprobado por la misma y se reconocerá al solicitante un estímulo y compensación económica de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en el sector público, y hasta una máxima de 150 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, vigente al I de enero del 2015. Dicha solicitud será aceptada por la empresa previa la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

La o el servidor que acredite la jubilación por invalidez reconocida de conformidad con las leyes de seguridad social, podrá presentar su solicitud y será cancelada durante el ejercicio económico en que fuere calificada dicha invalidez por la respectiva institución de seguridad social.

Que, en el **ARTÍCULO 123**, De la compensación por jubilación y retiro obligatorio. Las y los servidores que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, obligatoriamente deberán retirarse del servicio público, percibiendo una compensación

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

como incentivo económico por jubilación, previo la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Las y los servidores que se encontraren en las condiciones determinadas en este artículo recibirán de la Subgerencia de Talento Humano una notificación en la que se les indicara que en el plazo de treinta (30) días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la empresa, cesaran en sus funciones y serán beneficiarios de un estímulo y compensación económica en efectivo de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en el sector público, y hasta un máxima de 150 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, vigente al 1 de enero del 2015.

Cuando las y los servidores, se acogieren a dichos planes, los valores a reconocerse serán establecidos considerando para el cálculo de las compensaciones y su correspondiente pago los años laborados en el sector público, así como la parte proporcional a que hubiere lugar.

Para el efecto se cumplirá obligatoriamente con el proceso y con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y las normas técnicas respectivas.

En caso de reingreso a la EPMAPA-SD, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente.

Que, la **LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, PUBLICADA EN EL REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 465 DE 30-NOV.-2001, ÚLTIMA REFORMA 30-ABR.-2019**, señala:

Que, en el **ARTÍCULO 184 CLASIFICACIÓN DE LAS JUBILACIONES**. - según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser:

Jubilación ordinaria de vejez;

Jubilación por invalidez; y,

Jubilación por edad avanzada.

Que, en el **ARTÍCULO 185 JUBILACIÓN ORDINARIA DE VEJEZ**- se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta de edad y un de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad.

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientas ochenta (480) imposiciones mensuales, no podrá ser inferior a sesenta (60) años en ningún caso; y, en ese mismo año se la podrá modificar de acuerdo a la expectativa de vida promedio de toda la población de esa edad, para que el periodo de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez referencialmente alcance quince (15) años en promedio.

En lo sucesivo, cada cinco (5) años, después de la última modificación, se revisará obligatoriamente la edad mínima de retiro, condicionada a los cálculos matemáticos actuariales vigentes y con el mismo criterio señalado en el inciso anterior.

Que, en el **ARTÍCULO 186 JUBILACIÓN POR INVALIDEZ.** – Se acreditará derecho a pensión de jubilación por incapacidad total y permanente en los siguientes casos:

a.- La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en periodo de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de sesenta (60) imposiciones mensuales de las cuales seis (6) como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad; y,

b.- La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del periodo de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que el asegurado hubiere acumulado ciento veinte (120) imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniera del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia.

Quien se invalidare en forma absoluta y permanente para todo trabajo sin acreditar derecho a jubilación por incapacidad total, tendrá derecho a una pensión asistencial por invalidez, de carácter no contributiva, en las condiciones previstas en el artículo 205 de esta Ley, siempre que no estuviere amparado por el Seguro General de Riesgos del Trabajo. Para efectos de este Seguro, se consideraría invalido al asegurado que, por enfermedad o por alteración física o mental, se hallare incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración por lo menos equivalente a la mitad de la remuneración habitual que un trabajador sano y de condiciones análogas obtenga en la misma región.

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

Que, en el **ARTÍCULO 188 JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA.** - se podrá acreditar derecho a jubilación par edad avanzada cuando el asegurado:

Hubiere cumplido setenta (70) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento veinte (120) imposiciones mensuales, aun cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o,

Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) imposiciones mensuales, y demuestre ante el JESS que. ha permanecido cesante durante ciento veinte (120) días consecutivos, por lo menos, a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.

La jubilación par edad avanzada es incompatible con cualquier otra prestación par vejez o invalidez total y permanente, incluido el subsidio transitorio par incapacidad, salvo la prestación que par la misma causal de " edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación par ahorro individual " obligatorio.

Que, en el **ARTÍCULO 115, del CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS** señala: "Certificación Presupuestaria. Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria ".

Que, en Memorando Nro. EPMAPA-SD-UTHR-2022-0608-M, de fecha 14 de septiembre del 2022, el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, Jefe de Talento Humano y Remuneraciones, solicita a la Gerente General, 1) Remito PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2023, por jubilación y retiro voluntario del personal amparados al Código de Trabajo y LOEP; así como también por compra de renuncia del personal amparado al régimen LOEP, para que sea analizado y aprobado mediante Resolución; luego de la cual dispondrá. a la Unidad de Talento Humano continuar con el trámite correspondiente, previo a solicitud de disponibilidad presupuestaria a la Subgerencia Financiera y posteriormente coordinar con el personal solicitante las acciones a seguir; " y con sumilla de 19 de septiembre de 2022, la Ing. Mirna del Rocío Romo Chapa, Gerente General, dispone a la Subgerencia Jurídica "trámite pertinente"

Que, La Ing. Mirna Romo Chapa, Gerente General mediante RESOLUCIÓN Nro. EPMAPA-SD-SG-2022-0184-M de fecha 23 de septiembre de 2022 **RESUELVE**

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

ARTICULO. 1.- Aprobar el PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2023, para el año 2023.

Que, Mediante Oficio s/n de fecha 19 de enero de 2023, la SRA. AGUIRRE ROMO NANCY JEANNETH, vuelve a informar a la Ing. Mirna del Rocío Romo Chapa - ex Gerente General: "...que desde el mes de mayo de 2022 asiste a citas médicas recurrentes, y solicita que no sea considerada dentro del Plan de Desvinculación del año 2023." adjunta certificaciones médicas y resultados de análisis médicos como sustento al requerimiento realizado"

La unidad de Bienestar Social mediante informe No. 230, de fecha 03 de febrero de 2023, suscrito por el Dr. Víctor Vera – Médico Ocupacional, Lcda. María Moreno – Trabajo Social e Ing. Rolando González – Analista 2 de Seguridad y Salud, emiten informe en el que recomiendan: "En cuanto al desistimiento por la servidora Sra. Aguirre Romo Nancy Janeth se puede considerar válida la justificación para desistir del retiro voluntario; ya que, como se indica se presenta un sustento que como se indica puede presentar episodios depresivos, desde los más leves hasta los más graves con síntomas psicótico, debido a la carga de estrés que atravesaba durante los exámenes a los que fue practicado"

Que, Mediante Oficio s/n de fecha 01 de agosto de 2023, el TLGO. SIGUENZA PESANTES EDWIN ROLANDO, solicita al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga - Gerente General: "...quiero solicitarle formalmente mi petición y solicitud para que se considere, mi deseo de acogerme al PLAN DE DESVINCULACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO DEL AÑO 2023..."

El Gerente General mediante nota manuscrita impuesta en el oficio antes mencionado, dispone a la unidad de Talento Humano y Remuneraciones "trámite pertinente".

Que, en la PRIMERA REFORMA - PLAN DE DESVINCULACION PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA – SD AÑO – 2023, presentada por el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, jefe de Talento Humano y Remuneraciones emite en la parte pertinente:

ANÁLISIS TÉCNICO

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

“(…) Por lo que, esta unidad de acuerdo a la sustentación legal antes mencionada, se establece que los procesos de desvinculación están sustentados en los preceptos legales emanados en la Constitución, en la Ley de Empresas Pública, en la Ley de Seguridad Social, en el Tercer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo - EPMAPA-SD, y el Comité Central Único de Trabajadores, celebrado el 05 de enero de 2021 y en el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores de la Empresa Pública Municipal de Agua potable y Alcantarillado de Santo Domingo – EPMAPA-SD. Por lo tanto, la presente Reforma al Plan de Desvinculación del año 2023 cumple con el criterio de legalidad, por lo que se ha procedido a excluir a la servidora AGUIRRE ROMO NANCY JEANNETH y a incluir al servidor SIGUENZA PESANTES EDWIN ROLANDO

(…) Así mismo, con el propósito de dar sustento técnico a la Reforma al Plan de Desvinculación se procedió a aplicar la metodología de Trabajo de la Matriz de Priorización la misma que se detalla a continuación y que tiene como objetivo el establecer de manera técnica no solo los costos mensuales y anuales de remuneraciones y de Gasto por tipo de desvinculación también se aplicó el Método de evaluación de riesgos PSICOSOCIAL (Relaciones personales, Carga Mental, Autonomía temporal, Contenido del trabajo, Supervisión/participación, Definición de rol, Interés por el trabajador) ESTIMACIÓN DEL RIESGO (Físico, Mecánico, Químico y Biológico) con el objetivo de calificar la pertinencia de las solicitudes de desvinculación por un lado y por otro lado se analizó cada uno de los casos de manera individualizada para conocer los factores que permitan conocer la prioridad en el proceso de desvinculación antes mencionada Dentro de este proceso evaluativo se procedió a aplicar la siguiente tabla de valoración.

Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO		
VALOR	CALIFICACIÓN	DETALLE
0 - 4	SATISFACTORIO	Ninguna
4 - 7	INTERMEDIO	No requiere de intervención
7 - 10	NOCIVA	Requiere de intervención inmediata

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

<i>Método de evaluación de riesgos PGV</i>		
<i>VALOR</i>	<i>CALIFICACIÓN</i>	<i>DETALLE</i>
3 - 4	MODERADO	Baja ligeramente dañino ocurrencia,
5 - 6	IMPORTANTE	Media medianamente dañino ocurrencia,
7 - 10	INTOLERABLE	Alta gravemente dañino ocurrencia,

Que, en Memorando Nro. EPMAPA-SD-UTHR-2023-0555-M, de fecha 08 de agosto del 2023, el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, Jefe de Talento Humano y Remuneraciones, solicita a la Gerente General, *“remito PRIMERA REFORMA - PLAN DE DESVINCULACION PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA – SD AÑO- 2023, por jubilación y retiro voluntario del Personal amparado al régimen laboral Código de Trabajo y LOEP; así como también por compra de renuncia del personal amparado al régimen LOEP, para que sea analizado y aprobado mediante Resolución; luego de lo cual dispondrá a la unidad de Talento Humano y Remuneraciones continuar con el trámite correspondiente, previo solicitud de disponibilidad presupuestaria a la Subgerencia Financiera y posteriormente coordinar con el personal solicitante las acciones a seguir.*

Es importe mencionar que en la mencionada Reformar al Plan de Desvinculación del año 2023 se excluye a la servidora AGUIRRE ROMO NANCY JEANNETH quien presentó el pedido de desistimiento al retiro voluntario y se incluye al servidor PESANTES EDWIN ROLANDO quien presentó la petición de retiro voluntario.”

Que, Con sumilla impuesta por el Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga Gerencia General en Memorando Nro. EPMAPA-SD-UTHR-2023-0555-M, de fecha 09 de agosto del 2023, suscrito por el ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, jefe de Talento Humano y Remuneraciones; en el que autoriza a la Subgerencia Jurídica *“proceda a realizar reforma”*.

RESOLUCIÓN N°. 020-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023

En uso de las atribuciones que le confieren el artículo 11 numeral 8) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, el artículo 20, numeral 1) y 14) del Título V (Empresas Públicas Municipales) del Código Municipal de Santo Domingo.

RESUELVE

ARTICULO. 1.- Aprobar la **REFORMA AL PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2023.**

ARTICULO. 2.- La presente Resolución se aplicará con los recursos económicos debidamente certificados por la Subgerencia Financiera.

ARTICULO. 3.- Disponer a la Unidad de Tecnologías de la Información y la Comunicación la publicación de la presente resolución en la página Web de la EPMAPA-SD.

ARTICULO. 4.- Disponer a la Unidad de Talento Humano y Remuneraciones proceder de acuerdo a la **PRIMERA REFORMA DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2023.**

Dado y firmado en la Gerencia General de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, "EPMAPA-SD", el 15 de agosto 2023.



Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga
GERENTE GENERAL DE EPMAPA-SD

Elaborado por:	Cristian Fernando Benavides Salazar	
Revisado por:	Ab. Esteven Antonio Poso Vélez SUBGERENTE ASESORIA JURIDICA	