

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

RESOLUCIÓN N°. 029- 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, el Artículo 315, Ibídem, 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;

Que, 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.

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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 regulara 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 valorara la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, 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, 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, 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.

Que, el Artículo 11, Ley Orgánica Empresas Públicas, 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, 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.

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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, 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 N°. 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 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, 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;

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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, 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, 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 5 de enero de 2021:

Que, 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 SFIS (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.

Que, 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, 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;

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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, 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 Humano establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación a través del plan anual de desvinculación de personal y dentro de la planificación del 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 Humano 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, 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

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

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 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 pagará 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, 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.

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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 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, 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, 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) impositivos mensuales mínimo de cuatrocientos ochenta (480) impositivos mensuales sin límite de edad. A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientos ochenta (480) impositivos 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.

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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.

Que, 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.

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Que, 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-2022-0638-M, de fecha 13 de septiembre del 2022, el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, Jefe de Talento Humano y Remuneraciones, remite al Gerente General, 1Adjunto remito PLAN DE DESVINCULACION PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA- SD AÑO - 2024, por retiro voluntario del Personal amparado al régimen laboral Código de Trabajo; 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" y con sumilla de 13 de septiembre de 2023, el Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga, Gerente General, dispone a la Subgerencia Jurídica "Elaborar Resolución"

Que, en el Plan De Desvinculación Para El Personal De La EPMAPA – SD Año – 2024, presentada por el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, jefe de Talento Humano y Remuneraciones en su parte pertinente textualmente dice:

“ANÁLISIS TÉCNICO (...)

La actual estructura orgánica muestra las distintas unidades, donde se muestra las líneas de autoridad y con característica comprensibles que de alguna manera justifican la plantilla de puesto que actualmente está enrolado dentro de la empresa, es necesario contribuir con el desarrollo de las áreas potencializando el capital humano desvinculando a personas que han cumplido su ciclo o aporte productivo dentro de la institución, y compensar el vacío que deja el personal que sería desvinculado de la empresa y de esta manera fortalecer las competencias y mejorar resultados a nivel institucional.

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

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

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, el presente Plan de Desvinculación cumple con el criterio de legalidad. Actualmente se registra las solicitudes presentadas de acuerdo al siguiente cuadro:

| REGIMEN LABORAL | TIPO DE DESVINCULACION | CANTIDAD TOTAL DE PERSONAS DESVINCULADAS | DISTRIBUCION DE SALIDAS X AREAS | COSTO TOTAL DE SALIDA POR TIPO DICIEMBRE/2024 | GASTO MENSUAL EN RMU | GASTO DE ENERO/2024-DICIEMBRE/2024 EN RMU + BENEFICIOS DE LEY |
|--|------------------------|--|--|---|----------------------|---|
| CÓDIGO DE TRABAJO | Retiro Voluntario | 5 | 1 AGUA POTABLE 1 CONTROL DE CALIDAD DE AGUA 2 ALCANTARILLADO 1 ATENCIÓN AL CLIENTE Y SERVICIO | 144.557,85 | 3.785,23 | 54,012.96 |
| LOEP | Compra de Renuncia | | | 300,000.00 | | |
| TOTAL PERSONAL DESVINCULADO DE LA EPMAPA – SD | | | | | | 5 |
| GASTO TOTAL EN REMUNERACION DE ENERO – DICIEMBRE 2024 | | | | | | 54,012.96 |
| COSTO TOTAL POR DESVINCULACION | | | | | | 444.557,85 |

*Así mismo, con el propósito de dar sustento técnico 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*

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

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 |

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

Para el año 2024 se procederá como la metodología lo indica para iniciar con el proceso de desvinculación, los costos que representa la desvinculación deberán ser presupuestados y dependiendo los flujos de caja se propone el cronograma de salidas sin embargo previo a ejecutarse se socializara con el personal a salir para indicar el proceso a seguir una vez sean notificados. Finalmente se sensibilizará con las áreas involucradas para realizar la retroalimentación respectiva y cubrir las vacantes que se consideren por estricta necesidad institucional realizando el debido proceso de evaluación respectivo. La decisión gerencial considera desvincular a todo el personal ya que se analiza la improductividad que este personal representa dentro de la organización; sin embargo, se tendrá que buscar financiamiento para cubrir con el total de estos valores que refleja un impacto importante en el flujo de los egresos de la institución. Adjunto se detalla cronograma de las desvinculaciones consideradas para el presupuesto 2024.”

Que, con sumilla impuesta por el Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga Gerencia General en Memorando Nro. EPMAPA-SD-UTHR-2023-0638-M, de fecha 21 de septiembre del 2023, suscrito por el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, jefe de Talento

RESOLUCIÓN N°. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023
PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024

Humano y Remuneraciones; en el que autoriza a la Subgerencia Jurídica “*Elaborar Resolución*”.

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 el **PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024.**

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 al cronograma establecido en el **PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024.**

Dado y firmado en la Gerencia General de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, "EPMAPA-SD", el 22 de septiembre 2024.


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

| | | |
|----------------|--|---|
| Elaborado por: | Cristian Fernando Benavides Salazar |  |
| Revisado por: | Dr. Víctor Guillermo Nejer Ijujes Subgerente de Asesoría Jurídica | |



PLAN DE DESVINCULACION PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA – SD

AÑO - 2024

1. ANTECEDENTES:

Mediante acto normativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, mediante Ordenanza Constitutiva Publicada en el Registro Oficial No. 222, de fecha 25 de Junio del 2010, se constituye la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo – EPMAPA-SD, misma que tiene la siguiente misión y visión:

MISIÓN

Ser la Empresa Pública del Gobierno Municipal de Santo Domingo, que gestiona los servicios de agua potable y alcantarillado, con tarifas que garanticen la sustentabilidad de la prestación, fomentando una cultura del uso apropiado de los recursos y la preservación del ambiente.

VISIÓN

La EPMAPA-SD para el 2028 será un ejemplo de la administración pública local con criterios; empresarial, económico, social y ambiental, brindando servicios de agua potable y alcantarillado, con adecuada calidad y cobertura, aprovechando y optimizando de manera sustentable y sosteniblemente los recursos de que dispone.

La unidad de Talento Humano y Remuneraciones de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo - EP, dentro de la normativa legal vigente ha considerado elaborar un Plan de desvinculación laboral que será de gran importancia; pues, al ser el trabajo una vinculación personal, social y económica de carácter vital, su pérdida acarrea una serie de trastornos emocionales y genera un bloqueo en el individuo, que le impide desarrollar estrategias y acciones que le lleven a la transición rápida. Entendiéndose por desvinculación laboral al proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato de trabajo, ya sea de una o más personas que desempeña algún cargo, siendo una herramienta que contribuye efectivamente a mantener la paz, el clima laboral y a recuperar la motivación de los servidores que se quedan; es por ello, que mediante Circular Nro. EPMAPA-SD-UTHR-2023-0016-C de fecha 25 de agosto de 2023 el Ing. Marco Quiñonez Reyes - Jefe de Talento Humano y Remuneraciones, comunica:

1. Las servidoras y los servidores de la empresa amparados al Régimen del Código de Trabajo y que deseen acogerse al **RETIRO VOLUNTARIO** de acuerdo al Art. 29 y **LIQUIDACIÓN POR JUBILACIÓN** de acuerdo al Art. 30, del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la EPMAPA-SD y el Comité Central Único de Trabajadores, firmado el 05 de enero de 2021.





2. Las trabajadoras y los trabajadores de la empresa cuyo régimen laboral es el Código de Trabajo que se acojan al **RETIRO VOLUNTARIO** y/o **LIQUIDACIÓN POR JUBILACIÓN** señalados en el numeral anterior; que hayan cumplido veinte y cinco años o más de servicio, en forma continua o interrumpida, en la EPMAPA-SD y que estén interesados en acogerse al plan de **JUBILACIÓN PATRONAL**, mismo que se elaborará de acuerdo al **Reglamento para el pago de la Jubilación Patronal a favor de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo – EPMAPA-SD**, aprobado por el Directorio de la EPMAPA-SD mediante Resolución No.003-DIR-EPMAPA-SD-2017, de fecha 09 de marzo de 2017, en el mismo que establece: “**Art. 3.- El trabajador que cumpla 25 años o más de prestar sus servicios en la Institución, tendrá beneficio en calidad de jubilación Patronal, por una sola ocasión, una vez cesado sus funciones a una suma de dinero equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un sueldo básico del trabajador en General por cada año completo de trabajo de conformidad al artículo 3 inciso segundo del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099 publicado Suplemento del Registro Oficial No. 732 del 13 de abril del 2016 regula el Fondo Global de la Jubilación Patronal.**”

En caso de solicitar una pensión mensual vitalicia en calidad de Jubilación Patronal y no el global la EPMAPA-SD que se encuentra en el inciso anterior, se reconocerá el pago de la pensión fijada por el Ministerio de Relaciones Laborales”

Servidores amparados al Régimen Laboral LOEP:

1. Las servidoras y/o servidores que estén interesados en acogerse al **Retiro Voluntario** de acuerdo al Art. 120 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado establece que: “*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 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 1 de enero de 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, según sea la de mayor valor(...)”

2. El personal que desee acogerse a la **compensación por Jubilación y Retiro no Obligatorio** de acuerdo al Art. 122 del Reglamento Interno de Administración



del Talento Humano para las y los Servidores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado establece que: *“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 un máximo de 150 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, vigente al 1 de enero del 2015. Dicha solicitud será aceptada por la empresa previo la verificación de la disponibilidad presupuestaria.”*

3. El personal que se acoja a la **compensación por Jubilación y Retiro Obligatorio** de acuerdo al Art. 123, de acuerdo con el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los Servidores de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado establece que: *“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 como incentivo económico por jubilación, previo la verificación de la disponibilidad presupuestaria. Las y los servidores que se encontraran en las condiciones determinadas en este artículo recibirán de la Subgerencia de Talento Humano una notificación en la que se les indicará que en el plazo de treinta (30) días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la empresa, cesarán 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 máximo de 150 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, vigente al 1 de enero del 2015.”*

Las interesadas y los interesados deberán presentar sus respectivos requerimientos por escrito a través de un oficio formal dirigido a la Gerencia General; adjuntando una copia a color de la cédula de ciudadanía, reporte del historial del tiempo de trabajo por Empresa (Página Web del IESS), certificado bancario, correo personal, números telefónicos (convencional y móvil), y dirección domiciliaria; para el caso de la jubilación patronal deberán hacer constar el tipo de pensión que requieren acogerse (mensual o global); solicitud que deberá ser entregada hasta el día martes 05 de septiembre del año en curso.

La actual estructura orgánica muestra las distintas unidades, donde se muestran las líneas de autoridad y con características comprensibles que justifican la plantilla de puestos que actualmente está enrolado dentro de la empresa; es necesario contribuir con el desarrollo de las áreas potencializando el capital humano desvinculando a personas que han cumplido su ciclo o aporte productivo dentro de la institución.





PETICIONES RENUNCIA VOLUNTARIA - TERCER CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO

1. Con Oficio s/n de fecha 30 de agosto de 2023, el **SR. PALTAN ANGEL PORFIRIO**, informa al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga – Gerente General: *“...presento formalmente mi petición y solicitud se me considere, mi deseo de acogerme al Retiro Voluntario, señalado en el artículo precedente y se me tome en cuenta en el Plan Anual de Desvinculación para el año 2024(..) Además, solicita la pensión de jubilación patronal de manera global.*

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

2. Con Oficio s/n de fecha 20 de agosto de 2023, el **SR. OLMEDO OLMEDO LINNAR AGUSTIN**, informa al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga – Gerente General: *“...presento formalmente mi petición y solicitud se me considere, mi deseo de acogerme al Retiro Voluntario, señalado en el artículo precedente y se me tome en cuenta en el Plan Anual de Desvinculación para el año 2024(..)*

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

3. Con Oficio s/n de fecha 01 de septiembre de 2023, el **SR. ROSERO VINUEZA JOSE ALFONSO**, informa al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga – Gerente General: *“...presento formalmente mi petición y solicitud se me considere, mi deseo de acogerme al Retiro Voluntario, señalado en el artículo precedente y se me tome en cuenta en el Plan Anual de Desvinculación para el año 2024(..)*

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

4. Con Oficio s/n de fecha 04 de septiembre de 2023, el **SR. LUCAS GUERRERO JHON ALEXANDER**, informa al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga – Gerente General: *“...presento formalmente mi petición y solicitud se me considere, mi deseo de acogerme al Retiro Voluntario, señalado en el artículo precedente y se me tome en cuenta en el Plan Anual de Desvinculación para el año 2024(..)*



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

5. Con Oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2023, el **SR. ARTEAGA BERMELLO JIMMY FRANCISCO**, informa al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga – Gerente General: “*...presento formalmente mi petición y solicitud se me considere, mi deseo de acogerme al Retiro Voluntario, señalado en el artículo precedente y se me tome en cuenta en el Plan Anual de Desvinculación para el año 2024(..)*”

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

2. BASE LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:

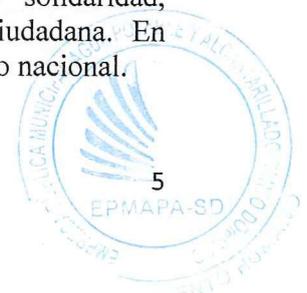
Art. 225.- El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. 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.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, 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 la 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.

Art. 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.

Art. 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.





Art. 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.

LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS:

ARTÍCULO 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;

ARTÍCULO 16.- ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO.- la Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente.

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 regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas.

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.

“Art. 23.- RETIRO VOLUNTARIO.- Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del



trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. El Reglamento General de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario.”

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 de servicio 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”

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 la normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneración para el talento humano de la empresa;

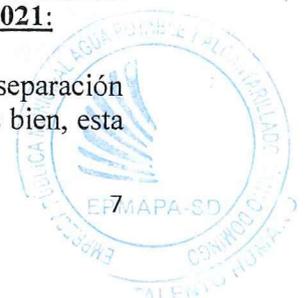
El artículo 18 del Título V (Empresas Públicas Municipales) de la Ordenanza Municipal No. E-027-VQM, puntualiza en la parte pertinente, que la o el Gerente General será el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa de la Empresa;

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, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las diferentes acciones de índole administrativa y técnica para el acometimiento de los objetivos institucionales;

El artículo 20, numeral 14) 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, conocer y aprobar las normas internas e instructivos y sus reformas mediante resolución, que se requieran para el mejoramiento de la gestión administrativa, las mismas que serán presentadas por las diferentes Direcciones;

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:

Art. 29 RETIRO VOLUNTARIO.- Cuando un trabajador dé aviso de su separación voluntaria en la empresa, no pagará 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

Art. 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 prestado en la Empresa 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.

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

Art. 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 sujetará 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 hiciera, se considerará abandono injustificado de su cargo.

Art. 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 Humano establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación a través del plan anual de desvinculación de personal y dentro de la planificación del 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 Humano 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.

Art. 112. De la cesación de funciones por compra de renunciaciones obligatorias con indemnización.- La Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, podrá establecer planes de compras de renunciaciones 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 renunciaciones 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.

CAPÍTULO VIII DE LAS INDEMNIZACIONES

Art. 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 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 1 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, según sea la de mayor valor.

En caso de que la partida sea suprimida, o se compre su renuncia, únicamente se pagará 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 ésta compensación, salvo que fuere exento de responsabilidad al concluir el trámite del mismo.

Art. 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 un máximo de 150 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, vigente al 1 de enero del 2015. Dicha solicitud será aceptada por la empresa previo 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.

Art. 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 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 indicará que en el plazo de treinta (30) días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la empresa, cesarán 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 máximo 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.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

La **Ley de Seguridad Social**, publicada en el Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov.-2001, última reforma 30-abr.-2019, señala:



“Art. 184.- CLASIFICACION DE LAS JUBILACIONES.- Según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser:

- a. Jubilación ordinaria de vejez;*
- b. Jubilación por invalidez; y,*
- c. Jubilación por edad avanzada.*

Art. 185.- JUBILACION ORDINARIA DE VEJEZ.- *Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad.*

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 período de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez, referencialmente alcance quince (15) años en promedio.

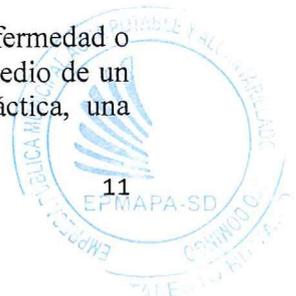
En lo sucesivo, cada cinco (5) años, después de la última modificación, se revisará obligatoriamente la edad mínima de retiro, condicionada a los cálculos matemáticos actuariales vigentes y con el mismo criterio señalado en el inciso anterior.”

Art. 186.- JUBILACION 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 período 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 período 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 considerará inválido 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.

Art. 188.- JUBILACION POR EDAD AVANZADA.- Se podrá acreditar derecho a jubilación por edad avanzada cuando el asegurado:

- a. Hubiere cumplido setenta (70) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento veinte (120) impositivos mensuales, aún cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o,
- b. Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) impositivos mensuales, y demuestre ante el IESS 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 por edad avanzada es incompatible con cualquier otra prestación por vejez o invalidez total y permanente, incluido el subsidio transitorio por incapacidad, salvo la prestación que por la misma causal de edad avanzada se le reconozca en el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

El Decreto Ejecutivo Nro. 1701, publicado en el Registro Oficial Nro. 592, de 18 de mayo del 2009, y su reforma dada con Decreto Ejecutivo Nro. 225, publicado en el Registro Oficial Nro.123, de 4 de febrero del 2010, en su artículo 1, numeral 1.1, inciso segundo, dispone que “*la calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y por ende, a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio del Trabajo*”; y, que en su numeral 1.1.1 se establecen los parámetros para la clasificación de servidores y obreros.

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 2, numeral 1.1.1.5 del Decreto Ejecutivo No. 225, “*Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este Decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la administración pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneración, retiro y jubilación, patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este Decreto Ejecutivo, con los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma institución para efectos del cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.*”.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2, numeral 1.1.1.6 del Decreto Ejecutivo No. 225, “*Las personas que pasan al régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que*



regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 y 4 según corresponda”.

MANDATO CONSTITUYENTE No. 2, en el artículo 8, establece: “Remuneración máxima en el sector público.- Liquidaciones e indemnizaciones.- 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 mínimos 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. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renunciaciones a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso. Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de hasta siete (7) salarios mínimos 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.”

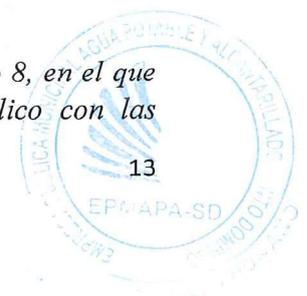
CRITERIOS JURIDICOS:

1. El Ab. Marco Antonio Guerra Cedeno – Ex Subgerente de Asesoría Jurídica, con memorando Nro. EPMAPA-SD-SJ-2019-0207-M, de fecha 16 de octubre de 2019, emite criterio jurídico:

“En atención al memorando EPMAPA-SD-STH-2019-0551-M, de 09 de octubre de 2019, suscrito por el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, Subgerente de Talento Humano, mediante el cual solicita previo a proceder al pago por concepto de liquidación por jubilación conforme estipula el artículo 30 del SEGUNDO 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, se emita criterio jurídico si para el pago de jubilación se debe considerar los años de servicio en la empresa o todos los años de servicio en el sector público. Subgerencia Jurídica tiene a bien manifestar lo siguiente:

PRONUNCIAMIENTO.

“En virtud de lo dispuesto en el mandato Constituyente 2, artículo 8, en el que establece la remuneración máxima aplicarse en el sector público con las





liquidaciones e indemnizaciones, en el caso que nos ocupa por renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos, establece: “el monto de hasta 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajador por cada año de servicio hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total”; así como también en lo dispuesto en Art.23, de la Ley Orgánica de Empresas Publicas, normativa legal aplicable para las Empresas Publicas, la cual establece: “RETIRO VOLUNTARIO.- Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015; normativas legales que no se contraponen entre sí, razón por lo cual, esta subgerencia de Asesoría Jurídica, considera que en aplicación al Mandato Constituyente Numero 2 artículo 8, para los servidores el monto de la indemnización por retiro voluntario para acogerse a la jubilación debe tomarse en cuenta los años de servicios laborados en la empresa y en base de aquello efectuar el cálculo de conformidad con la normativa que para el efecto haya expedido el directorio de la Empresa Pública, siempre y cuando el servidor no haya recibido antes el pago de un beneficio o compensación económica por igual concepto, ya que aquello constituiría duplicidad de pago..” Criterio que lo fundamento amparado en las normas legales antes invocadas.”

2. El Ab. Marco Antonio Guerra Cedeño – Ex Subgerente de Asesoría Jurídica, con Memorando Nro. EPMAPA-SD-SJ-2020-00216-B-M, de fecha 27 de julio de 2021, emite criterio jurídico:

“En atención al memorando EPMAPA-SD-STH-2021-360-A-M, de 26 de julio de 2021, suscrito por el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, Subgerente de Talento Humano, mediante el cual solicita criterio jurídico “Los servidores o ex servidores que fueron sujetos a cambio de régimen laboral y pasaron de estar bajo el régimen laboral Código de Trabajo al régimen laboral LOSCCA/LOSEP/LOEP, al momento que se desvinculan de la EPMAPA-SD, mantendrán los derechos que hubieran adquirido en la contratación colectiva vigente a la fecha del cambio de régimen laboral o a la contratación colectiva vigente a la desvinculación del servidor o ex servidor en lo referente a la liquidación por retiro voluntario” Subgerencia Jurídica tiene a bien manifestar lo siguiente:

PRONUNCIAMIENTO.

“Criterio que lo fundamento amparado en las normas legales antes invocadas y del análisis efectuado, esta Subgerencia de Asesoría Jurídica ante su consulta y en virtud de la duda de la aplicación de disposiciones legales, reglamentos y/o contractuales, se pronuncia en que se debe aplicar el Principio Indubio pro Operativo, para la aplicación de los beneficios del Contrato Colectivo a la



fecha de la salida del Servidor / Trabajador, en vista que los derechos son irrenunciables e inembargables”

3. El Ab. Marco Antonio Guerra Cedeño – Ex Subgerente de Asesoría Jurídica, con Memorando Nro. EPMAPA-SD-SAJ-2021-0402-M, de fecha 10 de noviembre de 2021, emite criterio jurídico:

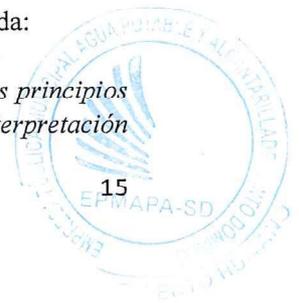
“En atención al Informe EPMAPA-SD-UTHR-2021-066-IT, de 28 de septiembre de 2021, suscrito por el Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes, Subgerente de Talento Humano y Remuneraciones, donde solicita Criterio Jurídico sobre Retiro Voluntario Tlgo. Jorge Luis Navarrete Nevarez, en dos puntos – “Es procedente lo solicitado por el Tlgo. Navarrete Nevarez Jorge Luis, considerando la base legal argumentada en el oficio presentado por el mencionado servidor; o se debe considerar lo que establece el Decreto Ejecutivo Nro. 1701, publicado en el Registro Oficial Nro. 592, de 18 de mayo de 2009, y su reforma dada con Decreto Ejecutivo Nro. 225, publicado en el Registro Oficial Nro. 123, de 4 de febrero de 2010; El personal que fue cambiado de régimen laboral del Código de Trabajo a la LOEP y que al momento del cambio de régimen laboral tiene menos de 13 años tal como estipula el Decreto Ejecutivo Nro. 1701 publicado en el Registro Oficial No. 592, de 18 de mayo de 2009 y su reforma dada con Decreto ejecutivo Nro. 225, publicado en el Registro Oficial Nro. 123, de 4 de febrero del 2010, para el retiro voluntario y/o jubilación se debe considerar lo que establece el Tercer Contrato Colectivo, firmado el 5 de enero de 2021 a lo que señala el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD, suscrito el 30 de octubre de 2018, la Subgerencia Jurídica tiene a bien manifestar lo siguiente:

PRONUNCIAMIENTO.

“Por lo consiguiente aplicando el principio del In dubio Pro Operario y al ser un caso sui generis a los ya pronunciados y contestando su duda se debe aplicar el contrato colectivo a la fecha de la salida del Servidor / Trabajador, en virtud que los derechos de las Servidor / Trabajador son irrenunciables e inembargable por lo consiguiente se debe liquidar a la fecha que sale al Servidor / Trabajador a los derechos y beneficios del Decreto Ejecutivo 225 y el 1701 sobre el cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondos de reserva, en vista que los derechos de los Trabajadores son Irrenunciables e inembargables, criterio que lo fundamento amparado en las normas legales antes invocadas y el análisis efectuado, esta Subgerencia de Asesoría Jurídica.”

4. El Ab. Esteven Antonio Posos Vélez – Subgerente de Asesoría Jurídica, con Memorando Nro. EPMAPA-SD-SAJ-2023-0338-M, de fecha 08 de septiembre de 2023, emite criterio jurídico respecto al pago de jubilación patronal en el que concluye y remienda:

1. “ La jubilación patronal al ser un derecho Constitucional, que defiende los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad; al verse envuelto en un error de interpretación





que desarrolló una ambigüedad en base al límite de la fórmula del mismo, creando un precedente de afectación sobre los derechos de los jubilados. Este error de interpretación que afectó a este derecho en base a la limitación del mismo, al definir el concepto de remuneración básica unificada media del trabajador, que se encuentra estipulada en el artículo 216.2 del Código del Trabajo, sinónimo del salario básico unificado del trabajador en general, fue corregido por la Corte Nacional de Justicia haciendo hecho está el estudio del mismo concepto y del origen del mismo, así como la identificación del artículo 133 del Código del Trabajo, concluyendo de esta forma que lo que la ley estipula es en base a la remuneración ganada por el trabajador en su último año de servicio, y no el salario básico unificado, debe ser aplicado y revisado por la Unidad e Talento Humano y Remuneraciones al momento de recoger la información para cancelar la Jubilación patronal de los Ex - Servidores y Trabajadores.

- 2. Así mismo se considera que el error determinado por el Ministerio de Trabajo al momento de llenar el formulario de los Ex – Servidores y Trabajadores; y así mismo en la base normativa, sentencia de la Corte Nacional por el cual se resolvió la corrección y la protección de derechos de los jubilados, por lo cual se concluye en la garantía de este derecho en base a la Constitución y las leyes, eliminando de esta forma la limitación en el cálculo, y determinando la fórmula correcta para efectuar el valor de esta pensión vitalicia por la doceava parte de la remuneración del último año del ex trabajador.*
- 3. Del análisis emitido y de la documentación presentada por los Ex – trabajadores se considera que hubo mala interpretación sobre como llenar el formulario y que el Ministerio de Trabajo determino como límite del cálculo de la jubilación patronal, considerado el salario básico unificado del trabajador en general y no la remuneración básica unificada media del trabajador por lo cual esta Subgerencia de Asesoría Jurídica recomienda a la Unidad de Talento Humano y Remuneraciones para evitar demandas o pagos de interés al recalcular de la pensión jubilar, de manera que esta sea corregida y puedan recibir el beneficio que les corresponde de acuerdo a la ley, de debe ingresar al portal de web del Ministerio del Trabajo <https://calculadoras.trabajo.gob.ec/jubilaciónSimulador>, ingresando los cálculos correspondientes y verificar si existe o no incremento a los Jubilados Patronales, en caso de existir incremento así como se exhorta llegar a acuerdo una mediación con los Jubilados Patronales se deberá contar con los informes de Talento Humano y la partida presupuestaria correspondiente.*
- 4. Para el cálculo la Unidad de Talento Humano y Remuneraciones presentando en el Informe Técnico No. EPMAPA-SD-UTHR-2023-0122-IT, de fecha 01 de septiembre de 2023, es ajustado a lo que determina la Resolución No. 008-2016, Resolución No. 0101-2021 y la Causa 07371-2019-00411 de la Corte Nacional de Justicia, pero esta Subgerencia considera que se debe incluir a todos los Jubilados Patronales de la EPMAPA-SD, para evitar demanda y pago de interés por inobservar la Normativa aplicable.*
- 5. Se conmina a la Unidad de Talento Humano y Remuneraciones revisar las normas aplicables sobre la jubilación y a las Resoluciones No. 008-2016, Resolución No. 0101-2021 y la Causa 07371-2019-00411 de la Corte Nacional de Justicia sobre la aplicación de la Jubilación Patronal para su aplicación para quienes cumplan los*



requisitos del Artículo 216 del Código del Trabajo a los trabajadores y servidores amparados a la LOEP.”

El Art. 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*”.

3. ANALISIS TÉCNICO

La actual estructura orgánica muestra las distintas unidades, donde se muestra las líneas de autoridad y con característica comprensibles que de alguna manera justifican la plantilla de puesto que actualmente está enrolado dentro de la empresa, es necesario contribuir con el desarrollo de las áreas potencializando el capital humano desvinculando a personas que han cumplido su ciclo o aporte productivo dentro de la institución, y compensar el vacío que deja el personal que sería desvinculado de la empresa y de esta manera fortalecer las competencias y mejorar resultados a nivel institucional.

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 el presente Plan de Desvinculación cumple con el criterio de legalidad.

Actualmente se registra las solicitudes presentadas de acuerdo al siguiente cuadro:

| REGIMEN LABORAL | TIPO DE DESVINCULACION | CANTIDAD TOTAL DE PERSONAS DESVINCULADAS | DISTRIBUCION DE SALIDAS X AREAS | COSTO TOTAL DE SALIDA POR TIPO DICIEMBRE/2024 | GASTO MENSUAL EN RMU | GASTO DE ENERO/2024-DICIEMBRE/2024 EN RMU + BENEFICIOS DE LEY |
|-------------------|---------------------------|--|--|---|----------------------|---|
| CÓDIGO DE TRABAJO | Retiro Voluntario | 5 | 1 AGUA POTABLE 1 CONTROL DE CALIDAD DE AGUA 2 ALCANTARILLADO 1 ATENCIÓN AL CLIENTE Y SERVICIO | 144.557,85 | 3.785,23 | 54,012.96 |
| LOEP | Compra de Renuncia | | | 300,000.00 | | |





| | |
|---|------------|
| TOTAL PERSONAL DESVINCULADO DE LA EPMAPA – SD | 5 |
| GASTO TOTAL EN REMUNERACION DE ENERO – DICIEMBRE 2024 | 54,012.96 |
| COSTO TOTAL POR DESVINCULACION | 444.557,85 |

Así mismo, con el propósito de dar sustento técnico 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 |

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

Para el año 2024 se procederá como la metodología lo indica para iniciar con el proceso de desvinculación, los costos que representa la desvinculación deberán ser presupuestados y dependiendo los flujos de caja se propone el cronograma de salidas sin embargo previo a ejecutarse se socializara con el personal a salir para indicar el proceso a seguir una vez sean notificados. Finalmente se sensibilizará con las áreas involucradas para realizar la retroalimentación respectiva y cubrir las vacantes que se consideren por estricta necesidad institucional realizando el debido proceso de evaluación respectivo.

La decisión gerencial considera desvincular a todo el personal ya que se analiza la improductividad que este personal representa dentro de la organización; sin embargo se tendrá que buscar financiamiento para cubrir con el total de estos valores que refleja un impacto importante en el flujo de los egresos de la institución.



Adjunto se detalla cronograma de las desvinculaciones consideradas para el presupuesto 2024.

Atentamente;

Ing. Marco Vinicio Quiñonez Reyes
JEFE DE TALENTO HUMANO Y REMUNERACIONES

dr

