



ING. EDISON FERNANDO NARVAEZ CHIRIBOGA

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE

AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EPMAPA-SD

CONSIDERANDO:

- Que,** el literal l), numeral 7, del artículo 76, de la Constitución de la República de Ecuador, dispone: *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.”;*
- Que,** el numeral 4, del artículo 225, de la Constitución de la República del Ecuador incorpora entre las entidades del sector público a: *“Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.”;*
- Que,** el artículo 226, de la Constitución de la República, expresa: *“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.”;*
- Que,** el artículo 227, de la Constitución de la República establece: *“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 315 de la Constitución de la República expresa: *“(…) 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 425 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta lo siguiente: *“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas;*



las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

- Que,** el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas define a las empresas de la siguiente manera: *"Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado. (...)"*;
- Que,** el 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.
- Que,** 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"*.
- Que,** el 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.
- Que,** el 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.
- Que,** el Art 11.- de la Ley Orgánica de Empresas Publicas.- 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, el Art 16.- de la Ley Orgánica de Empresas Publicas.- **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.

Que, el Art 17.- de la Ley Orgánica de Empresas Publicas.- **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.

Que, el Art 18.- de la Ley Orgánica de Empresas Publicas.- 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, el Art 23.- de la Ley Orgánica de Empresas Publicas, manifiesta lo siguiente; *“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.”*

Que, la Ordenanza Municipal No. E-093-WEA, manifiesta lo siguiente: 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 Descentralizados 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”

Que, mediante Oficio No. GADMSD-SG-2023-0790-OF, de fecha 19 de diciembre de 2023, suscrito por el Dr. Camilo Torres Cevallos – Secretario General del GAD Municipal de Santo Domingo, pone en conocimiento que la “ORDENANZA QUE REFORMA AL CÓDIGO MUNICIPAL LIBRO I – EL CANTÓN Y SU GOBIERNO, TITULO V – EMPRESAS MUNICIPALES, SUBTITULO 1 – EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTO DOMINGO – EPMAPA-SD, (ORDENANZA MUNICIPAL No. E-093-WEA), HA SIDO PUBLICADA EN LA EDICIÓN ESPECIAL, REGISTRO OFICIAL NO. 1172, DEL LUNES 18 DE DICIEMBRE DE 2023.

Que, el artículo 12 de la Ordenanza municipal No. E-093-WEA, 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

Que, el artículo 18 de la Ordenanza municipal No. E-093-WEA, 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 de la Ordenanza municipal No. E-093-WEA, 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; y, 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;

Que, el art 29 del tercer contrato colectivo de trabajo celebrado entre la EPMAPA-SD y el Comité Central Único de Trabajadores; expresa lo siguiente: 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

Que, el Art. 30 del tercer contrato colectivo de trabajo celebrado entre la EPMAPA-SD y el Comité Central Único de Trabajadores; expresa lo siguiente; “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.

Que, el Art.30 del tercer contrato colectivo de trabajo celebrado entre la EPMAPA-SD y el Comité Central Único de Trabajadores indica lo siguiente .- 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

Que, el Art.31 del tercer contrato colectivo de trabajo celebrado entre la EPMAPA-SD y el Comité Central Único de Trabajadores indica lo siguiente: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.

Que, mediante Resolución Nro. 035-WAEA-EPMAPA-SD-SEC-DIR-08-2024, de fecha 29 de agosto de 2024, el Directorio de la EPMAPA-SD, resolvió aprobar el “REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LAS Y LOS SERVIDORES DE LA EPMAPA-SD”, mismo que señala:

Que, el Art. 99 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD.- manifiesta los siguiente: Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad.- En caso de accidente de trabajo por enfermedad profesional de la o el servidor, ocasionada como consecuencia del desempeño de su función, que causare disminución en sus capacidades para el desempeño de su trabajo, se considerará lo establecido en el artículo 438 del Código del Trabajo y la legislación de seguridad social. De suscitarse el fallecimiento o incapacidad total permanente, la servidora o servidor o sus



herederos en su caso, serán indemnizados de acuerdo con los límites y cálculos establecidos para el caso de la supresión de puestos. Para lo establecido en el presente artículo se aplicará la presunción del lugar de trabajo, desde el momento en que la servidora o el servidor público salen de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa.

Que, el Art. 100 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la compensación por jubilación y retiro no obligatorio.- Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Art. 101 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la compensación por jubilación y retiro obligatorio.- Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Art. 106 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Causas para la terminación de la relación laboral.- El servidor público concluirá definitivamente en sus funciones por las siguientes causas:

- a) Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- b) Por las causas previstas en los nombramientos;
- c) Por acuerdo de las partes;
- d) Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto
- e) Por extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- f) Por muerte del servidor público o incapacidad total y permanente para el trabajo.
- g) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- h) Por voluntad del empleador en los casos previstos en el artículo 172 del Código de Trabajo;
- i) Por voluntad del servidor público en los casos establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo;
- j) Por desahucio;
- k) Por renuncia o retiro;
- l) Por compra de renuncia y/o supresión de puesto
- m) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
- n) Por remoción, tratándose de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo, en caso de cesación del nombramientos provisional, temporal, y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto; la remoción no constituye sanción;
- o) Por Destitución.



- p) Por separación del cargo de acuerdo al artículo 93 de esta Normativa;
- q) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- r) Por dolo, mala fé o falsificación de documentos al ingresar a la Empresa;
- y,
- s) En los demás casos previstos en la ley.

Que, el Art. 107 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Retiro Voluntario.- Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna que expida la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Art. 108 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Procedimiento para acogerse al retiro voluntario.- Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna que expida la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Art. 109 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Jubilación patronal. - Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna que expida la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Art. 110 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Art. 110. Compra de Renuncia. - Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna que expida la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Art. 111 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Supresión de Puesto.- Sera aplicable de acuerdo a la normativa Interna aprobada por el Directorio de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo EPMAPA-SD.

Que, el Ing. Edison Fernando Narváz Chiriboga – Gerente General, con fecha 29 de agosto de 2024 aprobó el REGLAMENTO PARA DESVINCULACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTO DOMINGO EPMAPA-SD, que señala:

Que, el Art. 2 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Ámbito.- Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán para las y los servidores comprendidos de la EPMAPA-SD según corresponda:



1. Para las y los servidores que han solicitado su retiro voluntario para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria por vejez; y, especial por vejez o invalidez;
2. Para quienes, han cumplido con los requisitos señalados en la ley, en el caso de retiro obligatorio para beneficiarse de la compensación económica de jubilación por edad avanzada;
3. Para las y los servidores que han solicitado acogerse al beneficio de compensación económica por renuncia voluntaria planificada; y,
4. Para quienes, no solicitaron su inclusión o no fueron considerados en el plan de desvinculación institucional.

Que, Art. 5 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la desvinculación. - Los tipos de desvinculación que se acojan al presente Reglamento son:

- a) Retiro voluntario jubilación ordinaria por vejez;
- b) Retiro voluntario jubilación especial por vejez;
- c) Retiro voluntario jubilación especial por invalidez;
- d) Retiro obligatorio jubilación por edad avanzada;
- e) Renuncias voluntarias, planificadas y no planificadas; y,
- f) Compra de renunciaciones.

Que, el Art. 6 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la compensación económica por jubilación ordinaria por vejez. - Las y los servidores, podrán acogerse a los beneficios de la compensación económica por jubilación ordinaria por vejez, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social.

Que, el Art. 7 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la compensación económica por desvinculación para acogerse a la jubilación especial por vejez.- Las y los servidores con discapacidad, podrán presentar su solicitud de retiro voluntario para acogerse al plan de desvinculación por compensación económica; conforme lo establecido en el Art. 85 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Que, el Art. 8 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la compensación económica por jubilación por edad avanzada. - Las y los servidores, que cumplan los requisitos establecidos en este Reglamento de conformidad a la Normativa Legal Vigente y Ley de Seguridad Social serán considerados obligatoriamente para acogerse al plan de desvinculación vigente según la planificación anual aprobada por el Gerente General, mismos que tendrán derecho a percibir una compensación de acuerdo a lo establecido en este Reglamento de conformidad a la Normativa Legal Vigente.

Que, el Art. 9 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la compensación económica por jubilación por invalidez. - Las y los servidores, cuya situación se enmarque en lo previsto en la



Ley de Seguridad Social, podrán presentar su solicitud de retiro voluntario para acogerse a los beneficios de la compensación económica, conforme lo establecido en este Reglamento de conformidad a la Normativa Legal Vigente.

Que, el Art. 10 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Del cálculo de la compensación económica por retiro, jubilación y renuncia con indemnización. - Las y los servidores que se acojan al beneficio de desvinculación por retiro, jubilación ordinaria por vejez; jubilación por edad avanzada, jubilación por invalidez y renuncia con indemnización tendrán derecho a percibir 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 de 2015, el cual se pagará mediante transferencia. En los casos de compensación económica por retiro, jubilación especial por vejez, las y los servidores con discapacidad, tendrán derecho a recibir por una sola vez, cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en la empresa, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, vigente al 1 de enero de 2015, conforme lo establecido en el Art. 85 en la Ley Orgánica de Discapacidades, el cual se pagará mediante transferencia. En los casos de compensación económica de las y los servidores que fueron cambiados de régimen laboral del Código de Trabajo a LOEP, y que se acojan al retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o lo estipulado en el primer párrafo del artículo 10 del presente reglamento, el que sea más favorable a la persona, más el beneficio de desahucio conforme estipula el Código de Trabajo, el cual se pagará mediante transferencia.

Que, el Art. 11 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización. - La cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización derivados de los procesos de reestructuración, optimización o racionalización será aplicable para las y los servidores con nombramientos definitivos.

Que, el Art. 12 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la indemnización económica por compra de renuncia con indemnización. - 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 de 2015, el cual se pagará mediante transferencia. 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.

Que, el Art. 13 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De la desvinculación por renuncia voluntaria.- Las y los servidores que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada; y, que se encuentren dentro de plan de desvinculación institucional,



estarán sujetos al pago de una compensación económica, establecida en este Reglamento de conformidad a la Normativa Legal Vigente.

Que, el Art. 14 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: De las renunciaciones voluntarias no planificadas.- Las y los servidores que no solicitaron su inclusión o no fueron considerados en el plan de desvinculación de la institución, pero que, por razones personales deben desvincularse, se aplicará lo establecido en el artículo 7 del Acuerdo Ministerial No. MRL-2011-00158, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 476, de fecha 10 de junio de 2011.

Que, el Art. 16 del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: Elaboración del plan de desvinculación. - A efecto de la elaboración del plan de desvinculación por renuncia voluntaria, retiro voluntario u obligatorio para la jubilación de las y los servidores, La Dirección de Talento Humano y Remuneraciones se sujetará al siguiente procedimiento:

1. La Dirección de Talento Humano y Remuneraciones, pondrá en conocimiento de las y los servidores mediante memorando circular, el inicio del plan de desvinculación por renuncia voluntaria, retiro voluntario u obligatorio para acogerse a los beneficios de compensación económica por jubilación, que estará sujeta a la disponibilidad presupuestaria y a la normativa legal vigente;

2. Una vez realizada la comunicación del plan de desvinculación, en el plazo de quince (15) días posteriores a la comunicación, los servidores presentarán a la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones, lo siguiente:

a) Su voluntad de inclusión en el plan de desvinculación conforme al formato que para el efecto prepare la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones;

b) Formulario de solicitud de desvinculación mismo que será entregado por la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones;

c) Mecanizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) actualizado a la fecha de presentación;

d) Copia de cédula;

e) Certificado del Ministerio del Trabajo donde certifique si el servidor registra su condición de jubilado o que haya recibido los beneficios de la jubilación y/o compensación por renuncia voluntaria;

f) En el caso de las y los servidores que se acojan a la jubilación por invalidez o especial por vejez, deberán presentar el certificado de la Comisión Valuadora emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que califique su condición.

g) En el caso de los servidores que fueron cambiados de régimen laboral del Código de Trabajo a la LOEP que hubieren laborado al menos 13 años en la institución antes del cambio de régimen laboral y que reúnan los requisitos para la jubilación patronal, deberán solicitar su petición de acogerse al beneficio de jubilación patronal, en el que deberán hacer constar su deseo de recibir a una pensión vitalicia y/o pago global de acuerdo al cálculo realizado por el Ministerio del Trabajo.



3. La Dirección de Talento Humano y Remuneraciones, consolidará las peticiones de los servidores; y, procederá con la elaboración del plan de desvinculación para las y los servidores; y,

4. El Gerente General una vez que cuenta con la nómina definitiva de las y los servidores que integran el plan de desvinculación, aprobará y requerirá a la Dirección Financiera, planificar y presupuestar los recursos que la institución debe comprometer para cubrir los pagos por concepto de compensaciones o indemnizaciones a las que se refiere este reglamento con la finalidad de incluir los montos respectivos dentro del presupuesto de la EPMAPA-SD a ejecutarse el próximo año fiscal, tomando en cuenta que el plan deberá ser presentado por la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones.

Que, el Art. 184 de la Ley de Seguridad Social del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: clasificación 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.*

Que, el Art. 185 de la Ley de Seguridad Social manifiesta lo siguiente: Jubilación 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."*

Que, el Art. 186 de la Ley de Seguridad Social del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: 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 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(...)

Que, el Art. 188 de la Ley de Seguridad Social del Reglamento para desvinculación de personal de la EPMAPA-SD manifiesta lo siguiente: *Jubilación 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) imposiciones mensuales, aún cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación;*

b. *Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) imposiciones 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(...)*

Que, 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.

Que, el Art 2 numeral 1.1.1.5 del Decreto Ejecutivo No. 225, manifiesta lo siguiente; “*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. ”.

- Que,** el Art. 8 del 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.*”
- Que,** mediante Ordenanza Municipal de fecha 9 de abril del 2010, publicada en el Registro Oficial número 222 de 25 de junio del 2010, se constituyó la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, EPMAPA- SD.
- Que,** el Directorio de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo, EPMAPA-SD, en sesión Ordinaria de 28 de febrero de 2023, mediante Resolución Nro. 008-WAEA-EPMAPA-SD-SEC-DIR-02-2023 resuelve designar al Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga, como Gerente General de la EPMAPA-SD, posesionado legalmente con acción de personal N° UTHR-136-2023 del 01 de marzo de 2023;
- Que,** Mediante Oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2024 el SR. VILLA GUAÑO ROMMEL WILFRIDO solicita a la Gerencia General lo siguiente: “*Me permito solicitar a usted señor Gerente, autorizar y disponer a quien corresponda, se me incluya en el proceso de desvinculación para RENUNCIA VOLUNTARIA CON INDEMNIZACION para este año 2024 amparado; en el CUARTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A CELEBRARSE ENTRE LA EMPRESA PÚBLICA*



MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTO DOMINGO Y EL COMITÉ CENTRAL UNICO DE TRABAJADORES: "(.) Art. 7 PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de este contrato y todo lo relativo en materia laboral, las autoridades las interpretan en el sentido más favorable a los trabajadores, de conformidad a lo establecido al Art. 7 del Código del Trabajo (...)", "(...) Art. 30 RETIRO VOLUNTARIO. - cuando un trabajador de aviso de su separación voluntaria en la empresa, no pagará ninguna indemnización a la misma y más bien, ésta se compromete a pagar al trabajador renunciante un equivalente a SEIS (6) Salarios Básicos Unificados del Trabajador Privado en General (...)", Pedido que lo realizó en razón de que señor gerente; se encuentra en riesgo mi integridad y seguridad física así como los de mi familia, lo que ha venido deteriorando mi estado de salud emocional y por ende afectando el bienestar de mi familia. Para lo cual adjunto la denuncia sobre los hechos enunciados. Es importante mencionarle señor gerente que el alto índice delincencial de esta ciudad y con las cifras alarmantes de extorción y robo, ha ocasionado que hoy me encuentre atravesando esta situación, que nadie esta extenso y que me obliga a salir de esta institución y buscar otro lugar de residencia por precautelar mi integridad y de toda mi familia. Bajo lo expuesto, señor Gerente solicito se acoja mi petición de manera sensible y empática; para que se de tramite lo más pronto y poder desvincularme este año bajo los derechos amparados en la normativa legal antes citada para el efecto.(...)

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

Que, mediante memorando Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0568-M, de fecha 10 de septiembre de 2024, solicitó a la unidad de Bienestar Social, *Se verifique la justificación presentada y se emita un informe al respecto, documento que servirá de sustento para realizar la respectiva reforma al Plan de Desvinculación vigente.*

Que, el Departamento de Bienestar Social con memorando Nro. EPMAPA-SD-SSO-2024-0111-M, de fecha 23 de septiembre de 2024, remite a esta unidad el Informe No. 287, de fecha 13 de septiembre de 2024, en el que recomiendan: *"La denuncia presentada por el Sr. Villa Guaño Rommel Wilfrido, fue verificada en la página de la Fiscalía General del Estado, determinando que la misma fue realizada en el Cantón Puerto Quito y se encuentra en etapa de investigación previa; por lo que la misma se considera veraz. En cuanto a la solicitud realizada por la Mgs. Nadia Vera, Directora de Talento Humano y Remuneraciones en cuanto a verificar si la justificación argumentada por el trabajador es sustento suficiente para realizar la reforma al Plan de*



desvinculación vigente, se recomienda verificar si existe o no disponibilidad presupuestaria necesaria por parte de la Dirección Financiera correspondiente al trabajador Sr. Guaño Rommel Wilfrido, el cual es un elemento vinculante para realizar la reforma que requiere la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones; y, además, determinar si aún se puede realizar la reforma al Plan dentro del mismo periodo que el trabajador se encuentra solicitando, y no al periodo subsecuente como menciona el Memorando Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0559-M”

Que, mediante memorando Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0604-M, de fecha 23 de septiembre de 2024, solicitó a la Dirección Financiera: “(...) *previo a realizar la Reforma al plan de desvinculación vigente para el presente año aprobado por el Gerente General mediante Resolución No. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023, de fecha 22 de septiembre de 2023 y a fin de dar cumplimiento al Art. 115, del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas que 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” y a la recomendación realizada en el Informe No. 287 de fecha 13 de septiembre de 2024, solicito a usted se digne disponer a quien corresponda se emita certificación de disponibilidad presupuestaria y económica por el valor de 24.000,00 dólares, a fin de incluir en el Plan de desvinculación vigente en el presente año al SR. ROMMEL WILFRIDO VILLA GUANO quien ha solicitado se le incluya en el proceso de desvinculación para RENUNCIA VOLUNTARIA CON INDEMNIZACIÓN, de acuerdo a lo que estipula el Art. 30 del Cuarto Contrato Colectivo, suscrito el 23 de agosto de 2024.”*

Que, mediante memorando Nro. EPMAPA-SD-DF-2024-1459-M, de fecha 08 de octubre de 2024, el Ing. Javier Andrade, Director Financiero, remite certificación disponibilidad presupuestaria No. 00397, de fecha 07 de octubre de 2024, por el valor de 24.000.00 dólares, para desvinculación para renuncia voluntaria con indemnización.

Que, mediante memorando Nro. EPMAPA-SD-DAJ-2024-0359-M, de fecha 17 de octubre de 2024, suscrito por la Ab. Leidy Carolina Melo Sánchez – Asesor Jurídico, emite criterio jurídico, en el que concluye en lo siguiente; *es procedente la reforma del plan y que se incluya al Señor VILLA GUAÑO ROMMEL WILFRIDO, conforme al estipula el Art. 30 del Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la EPMAPA-SD y el Comité Central Único de Trabajadores de la EPMAPA-SD, esto en aplicación al In dubio Pro Operario y al peligro inminente que vive hoy el trabajador (...)*

Que, mediante Notificación Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0127-NOT, de fecha 18 de octubre de 2024, la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones, informo al señor. Villa Guaño Rommel Wilfrido, un estimado de los valores que podría



recibir por Retiro Voluntario, a fin que presente su aceptación definitiva de acogerse al Retiro Voluntario.

- Que,** mediante Oficio S/N, de fecha 18 de octubre de 2024, suscrito por el señor, Villa Guaño Rommel Wilfrido, presento a la Dirección de Talento Humano y Remuneraciones, la Aceptación definitiva de acogerse al retiro voluntario solicita a la Gerencia General mediante oficio S/N de fecha 05 de septiembre de 2024.
- Que,** con memorando Nro. EPMAPA-SD-SSO-0118-M, de fecha 24 de octubre de 2024, suscrito por el Ing. Edgar Rolando Gonzalez Aguayo, Analista 2 de Seguridad e Higiene, manifiesta lo siguiente; “ *En respuesta a Memorando Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0664-M, elaborado por la Mgs. Nadia Vera, Directora de Talento Humano y Remuneraciones, elaborado el 16 de octubre de 2024; y a lo dispuesto por el Gerente General mediante nota manuscrita en Oficio s/n de fecha 05 de septiembre de 2024, y en base al criterio jurídico Nro. EPMAPA-SD-DAJ-2024-0359-M, de fecha 17 de octubre de 2024, con el propósito de Reformar el Plan de Desvinculación de Personal aprobado mediante Resolución No. 029-EPMAPA-SD-GG-SAJ-EFNC-2023, de fecha 22 de septiembre de 2023, donde solicita que se reforme la MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE FACTORES DE RIESGO que se encuentra en el plan antes mencionado, incluyendo al servidor VILLA GUANO ROMMEL WILFRIDO quien presentó la petición de retiro voluntario; reforma que se requiere considerando la Constitución y más normativa vigente; adjunto al presente la Matriz de priorización de factores de riesgo reformada acorde a lo solicitado.*
- Que,** mediante memorando Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0679-M, de fecha 24 de octubre de 2024, suscrito por la Ing. Nadia Isabel Vera Medina, *Directora de Talento Humano y Remuneraciones; en el cual remite a la Gerencia General, la primera reforma al Plan de Desvinculación para el personal de la EPMAPA-SD año 2024*
- Que,** mediante sumilla impuesta por Gerencia General en Nro. EPMAPA-SD-DTHR-2024-0679-M, de fecha 24 de octubre de 2024, dispone a la Dirección de Asesoría Jurídica; “ Tramite pertinente”.

En uso de las facultes que le confiere la Ley Orgánica de Empresas Públicas artículo 11, numeral 1; y, Sección III, del Capítulo III, Subtítulo I, Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Santo Domingo "EPMAPA-SD", del Título V, de las Empresas Públicas, del Código Municipal de Santo Domingo, al establecer las atribuciones del Gerente General.1

RESUELVE:

ARTICULO. 1.- Aprobar la PRIMERA REFORMA AL PLAN DE DESVINCULACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA EPMAPA-SD AÑO -2024.



RESOLUCION N° 0040-EPMAPA-SD-DAJ-GG-EFNCH-2024

ARTICULO. 2.- La presente Resolución se aplicará con los recursos económicos debidamente certificados por la Dirección 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 Dirección de Talento Humano y Remuneraciones proceder de acuerdo a la PRIMERA REFORMA DEL 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 05 de noviembre 2024.


Ing. Edison Fernando Narváez Chiriboga
GERENTE GENERAL EPMAPA-SD



Acción	Nombre	Cargo	Firma
Elaborado y revisado por:	Ab. Leidy Melo	Asesor Jurídico	

