

SUPRESIÓN DE PUESTOS



OCTUBRE 2020

RESOLUCION No. 016-ACTA-004-2020-HEQ
EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA PÚBLICA HIDROEQUINOCCIO EP
CONSIDERANDO:

- Que**, el artículo 225 numeral 2 de la Constitución de la República, reconoce como parte del Sector Público a las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;
- Que**, por disposición del numeral 2 del artículo 20 de la LOEP, uno de los principios en los que sustentan el sistema de la administración del talento humano de las empresas públicas es la definición de estructuras ocupacionales, misma que deben responder a características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.
- Que**, el numeral 4 del artículo 30 de la LOEP determina que para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4;
- Que**, el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-0124 emitió el procedimiento para la supresión de puestos en las instituciones del sector público, de conformidad a lo establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público
- Que**, Conforme Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 0124, Art. 2.- Del ámbito.- Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para las instituciones del Estado determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; así como en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Para el caso de las empresas públicas, su Directorio está en la obligación de normar el cumplimiento de las disposiciones del presente acuerdo, conforme lo previsto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- Que**, la Empresa Pública HIDROEQUINOCCIO EP, es una empresa pública que al amparo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se constituyó mediante Ordenanza Provincial No. 005-HCPP-2010 de 14 de enero de 2010, publicada en el Registro Oficial No. 148 de 11 de marzo de 2010, como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, siendo originalmente su objeto social la prestación del servicio público de suministro de electricidad en su componente de generación.
- Que**, finalmente el H. Consejo Provincial de Pichincha, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, con fecha 14 de octubre de 2014 expidió la Ordenanza REF – 2- CPP-2014, por medio de la cual se notificó el objeto social de actividades;
- i) la prestación del servicio público de electricidad en su componente de generación;
- ii) la planificación, desarrollo de estudio, construcción y mantenimiento de sistemas viales, puentes, túneles y ejecución de concesiones viales; iii) la construcción y comercialización de vivienda; iv) la construcción y desarrollo de obras de infraestructuras e ingeniería civil; v) el desarrollo de actividades artísticas, culturales y de comunicación, sus servicios complementarios, conexos y afines que pudieran ser considerados de interés colectivo; y, vi) la gestión de sectores estratégicos y el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos.

Que, el Reglamento Interno para la Administración del Talento Humano señala que el diseño de estructuras, grupos ocupacionales; análisis y valuación de cargos, y su dimensionamiento, permitirá crear de manera ordenada y técnica la estructura empresarial considerando el direccionamiento estratégico de la Empresa; así como establecer el número de puestos requeridos y la remuneración acorde a cada cargos.

Que, la Empresa requiere mantener una adecuada racionalización y optimización del talento humano, para la ejecución efectiva y eficiente de sus actividades y cumplimiento de objetivos institucionales.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas;

RESUELVE:

**EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA SUPRESION DE PUESTOS DE LA
EMPRESA PÚBLICA HIDROEQUINOCCIO EP**

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

Artículo 2.- De ámbito de aplicación.- Este Reglamento es de aplicación obligatoria para la supresión de puestos de la empresa sobre los cargos que se encuentran regidos por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, excluyendo la clasificación de obreros sujetos al Código de

Artículo 3.- Puesto.- Es la unidad ocupacional certificada presupuestariamente, ubicada en el distributivo ocupacional, diseñada bajo un perfil de conocimientos, competencias y características técnica, con el objeto de cumplir con funciones requeridas para el desarrollo de la empresa.

Artículo 4.- De la supresión de puestos.- Es el procedimiento técnico llevado a cabo bajo planificación previa, a través del cual se eliminan puestos dentro de la estructura orgánica ; con la cual la cesación de funciones de las y los servidores que los ocupan es definitiva, percibiendo indemnización respectiva de conformidad a lo establecido en la ley.

El cambio de denominación no significa supresión del puesto.

Artículo 5.- De las consideraciones para la supresión de puestos.- Para la aplicación del proceso de supresión de puestos, la empresa deberá sustentar en la planificación del talento humano en una o todas, de las siguientes razones:

- a) **Razones funcionales y/o técnicas:** Son aquellas que se producen cuando existen modificaciones en las atribuciones y/o competencias de la empresa o que se derivan del proceso de reestructura interna, optimización, racionalización, de fusión, fusión por absorción, escisión, supresión, eliminación, subsunción y otros de similar naturaleza.
- b) **Razones económicas:** Son aquellas que se generan por condiciones presupuestarias, considerando la optimización de recursos económicos de la empresa
- c) **Por razones funcionales:** tendientes a racionalizar, optimizar y potencializar el talento humano de la Empresa.

Artículo 6.- De las excepciones para la supresión de puestos.- Se exceptúa del proceso de supresión de puestos, los siguientes:

- a) Los servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme el inciso 8 del artículo 60 de la Ley Orgánica del Servicio Público, por lo que para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por Autoridad Competente; tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su 4 de 7 licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público;
- b) Los servidores públicos cuyos puestos se encuentren en uso de licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración, por estudios de formación de postgrado o por tal efecto, se encuentren devengando el tiempo invertido en su formación; y,
- c) Las partidas que se encuentren en litigio

Artículo 7.- Prohibición.- Se prohíbe la creación de un puesto suprimido, por el lapso de dos años contado a partir de la supresión; salvo casos debidamente justificados por la Gerencia Administrativa Financiera a través de la Unidad de Talento Humano mediante informe debidamente sustentado, el cual deberá ser aprobado por la máxima autoridad institucional.

No se podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, en puestos de la misma denominación.

Art. 8.- Del proyecto de planificación interna.- Es responsabilidad del Gerente General la ubicación de los servidores dentro del orgánico funcional vigente. Para ello se debe observar obligatoriamente el cumplimiento de los requisitos y del perfil del cargo, actividad que será gestionada por la Unidad de Talento Humano.

La Gerencia Administrativa Financiera y la Unidad de Talento Humano serán responsables de coordinar con cada una de las gerencias la planificación de supresión de puestos, mediante la presentación de proyecto debidamente justificada. Proyecto que será analizado por la Gerencia Administrativa Financiera, considerando que dichos cambios podrían implicar en cambios de la estructura orgánica de la empresa, de ser el caso se aprobará la viabilidad de la supresión solicitada.

Artículo 9.- Informe técnico supresión de puestos.- La Gerencia Administrativa Financiera por medio de la Unidad de Talento Humano deberán elaborar el informe técnico de supresión de puestos, mismo que contendrá los siguientes:

- a) Sustento para la supresión de partida de conformidad al artículo 5 de este reglamento;

- b) Detalle de puestos a ser suprimidos señalando cargo, gerencia/unidad a la que pertenece.
- c) Levantamiento de actividades y toda aquella información relevante al cargo, que permita el análisis de la definición de estructura
- d) Descripción de la reorganización de la Gerencia y/o Unidad en la que se realiza la supresión de partida.
- e) Identificación de la certificación presupuestaria a eliminar.
- f) De ser el caso se presentará cálculo individualizado de la liquidación de haberes de los puestos a suprimir contemplando el concepto de supresión de partida.

Artículo 10.- De la ejecución de la supresión de puestos.- El Gerente General, en base a informe emitido por la Unidad de Talento Humano y Gerencia Administrativa Financiera, dispondrá mediante resolución la supresión de puestos y en la misma ordenará el pago de la indemnización a la o el servidor titular del puesto suprimido.

En el caso de proceso de supresión de partidas, se deberá:

- a) Comunicar previamente al funcionario su cesación de funciones por supresión;
- b) Completar la documentación requerida para el proceso de desvinculación (ex funcionario y UATH)
- c) Proceder al cálculo y revisión de la liquidación
- d) Suscripción de actas de finiquito y pago de su indemnización respectiva.

Una vez efectuado el pago, automáticamente quedará suprimida la partida presupuestaria correspondiente al puesto.

Artículo 11.- De la forma de cálculo.- Para el caso de supresión de partidas, el servidor o la servidora tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada uno de los años de servicio, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total. De conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015.

Las y los servidores que reciban indemnización por concepto de supresión de puestos no podrán reingresar a la carrera del servicio público, salvo la devolución del monto recibido por este concepto, calculado conforme lo determina la legislación vigente

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La presente Resolución entrará en vigencia para su aplicación a partir de la suscripción.

SEGUNDA.- De la publicación y distribución al personal que presta sus servicios en la Empresa Pública HIDROEQUINOCCIO EP encárguese a la Secretaría General de la Entidad.

TERCERA.- De su aplicación encárguese a la Gerencia Administrativa Financiera o quien haga sus veces, a través de la Unidad de Administración del Talento Humano.

Dado en la ciudad de Quito D.M., a los ocho días del mes de octubre de dos mil veinte



PAOLA PABÓN C.

**PRESIDENTA DIRECTORIO
EMPRESA PÚBLICA HIDROEQUINOCCIO EP**