

RESOLUCIÓN

EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA MUNICIPAL REGIONAL DE AGUA POTABLE DE ARENILLAS HUAQUILLAS (EMRAPAH)

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador, obliga a todos los ecuatorianos y ecuatoriana a acatar la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente;

Que, el artículo 226 del texto constitucional, establece que: “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, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 227 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, la prestación de los servicios de agua potable y alcantarillado, en todas sus fases, es competencia exclusiva de los GAD Municipales, conforme lo consagrado en el art. 264 numeral 4 de la Constitución de la República, concomitante a lo previsto en la letra d) del artículo 55 y artículo 137 del COOTAD;

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 315 faculta al Estado la creación de Empresas Públicas y dispone que esas entidades de derecho público tendrán autonomía de gestión y funcionarán con criterios empresariales, agregando además que estarán bajo la regulación y control de los organismos pertinentes, de acuerdo a la Ley, lo cual guarda relación con lo previsto en el numeral 4 del artículo 225 de la carta magna, art. 57 letra j), 277 del COOTAD; Y, numeral 2 del art. 5 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas;

Que, respecto a la intangibilidad e inembargabilidad de las remuneraciones, la Constitución de la República, en su artículo 328 tercer inciso, consagra los siguiente: “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.”;

Que, la Ley orgánica de Empresas Públicas, cuyo ámbito es regular la constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, regional, provincial o local, establece los mecanismos de control económico, administrativo, financiero y de gestión que se ejercerá sobre ellas, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República;

Que, el COOTAD, en su art. 128 define el acto normativo de carácter administrativo, como toda declaración unilateral efectuada en el ejercicio de una competencia administrativa que produce efectos jurídicos generales, que no se agota con su cumplimiento y de forma directa.

Que, respecto a la competencia normativa de carácter administrativo, el art. 130 del COA prescribe lo siguiente: “Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública. La competencia regulatoria de las actuaciones de las personas debe estar expresamente atribuida en la ley.”;

Que, conforme lo dispuesto en el segundo inciso del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, corresponde a los directorios de las empresas públicas expedir las normas internas de administración de talento humano, en las que se regulen algunos mecanismos, entre ellos el establecimiento de las remuneraciones del personal de las empresas públicas.

Que, conforme lo dispuesto en el segundo inciso del artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la prestación de los servicios de talento humano en las empresas públicas se someterá en forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulen la administración pública y a la codificación del Código de Trabajo;

Que, el código del trabajo en su artículo 90 respecto a la retención voluntaria de su remuneración por el empleador, prescribe lo siguiente: “El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, por tan solo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual”;

Que, en relación al porcentaje máximo de descuento por anticipo en caso de que el empleador debiere al trabajador valores por concepto de indemnización, el art. 400 del Código del trabajo establece: “Sin perjuicio a lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador adeudare al empleador por anticipo de salarios, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización;

Que, la concesión de anticipos de remuneraciones a los servidores públicos ha sido regulada por la Contraloría General del Estado a través de la norma de control interno 405-07 “Anticipo de fondos”, literal a), en donde se determina lo siguiente:

“Las entidades a través de las unidades responsables de la gestión financiera podrán conceder anticipos de las remuneraciones u honorarios señalados en el presupuesto institucional, debidamente devengados, a las servidoras y servidores de la institución de acuerdo a los montos establecidos para el efecto y cuando su capacidad de pago le permita cubrir la obligación contraída. El valor así concedido será recaudado por la Unidad de Administración Financiera institucional al momento de efectuar el pago mensual de remuneraciones. Por su parte, la institución será responsable del control interno y de la verificación de la capacidad de pago de cada servidor, en aplicación de la normativa vigente”.

Que, además de las atribuciones concedidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, son atribuciones y deberes de Directorio de la EMRAPAH, aprobar la normativa interna de la administración de talento humano y la remuneración de sus servidores y servidoras.

Que, es necesario contar con una normativa interna que regule el otorgamiento de anticipos de remuneraciones, guardando relación con la normativa aplicable al sector público;

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA CONSECIÓN DE ANTICIPO DE REMUNERACIONES A FAVOR DE LAS Y LOS SERVIDORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL REGIONAL DE AGUA POTABLE DE ARENILLAS Y HUAQUILLAS, (EMRAPAH).

CAPITULO I

OBJETIVO, AMBITO, DEFINICIONES Y NIVELES DE AUTORIZACIÓN

Art. 1.- OBJETIVO Y ÀMBITO: El presente reglamento tiene por objeto regular la concesión y recaudación de anticipos de remuneraciones a favor de las y los servidores públicos que mantienen una vinculación laboral de dependencia con la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH).

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos de la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH).

Art. 2.- NIVELES DE AUTORIZACIÓN: El proceso de autorización para el otorgamiento de anticipo de remuneraciones se lo realizará conforme a los siguientes niveles:

- a. **Nivel 1:** El Gerente General realizará la concesión de anticipos extraordinarios de remuneración;
- b. **Nivel 2:** El director Administrativo o quien haga sus veces, autorizará la concesión de anticipos ordinarios de remuneración;

Ambos niveles de autorización, previo otorgamiento de estos beneficios deberá contar con el informe favorable del jefe de Talento Humano o quien hiciere sus veces, referente al nivel de endeudamiento y cumplimiento de requisitos.

CAPITULO II

TIPOS DE ANTICIPO, CANTIDAD Y FORMA DE DESCUENTO

Art. 3.- TIPO DE ANTICIPOS: La Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH) podrá entregar a sus servidores los siguientes anticipos de remuneraciones:

- a. Anticipo de remuneración ordinario;
- b. Anticipo de remuneración extraordinario.

Los servidores solo podrán solicitar y mantener vigentes al mismo tiempo uno de los dos tipos de anticipos y no podrán renovar anticipos otorgados, mientras mantengan cuotas pendientes.

De producirse la cesación o remoción definitiva de funciones del servidor público beneficiario del anticipo de remuneración, se declarará vencido el plazo de concesión, y los valores pendientes de pago se los descontará de la correspondiente liquidación de haberes; ahora bien, de no llegar a

cubrir la obligación en su totalidad, se procederá con el cobro de lo adeudado por cualquier medio legal.

Art. 4.- ANTICIPO DE REMUNERACIÓN ORDINARIO: El anticipo de remuneración ordinario se concederá hasta por un monto equivalente a una remuneración unificada del servidor solicitante, de la cual se excluyen los componentes que no forman parte de la remuneración como son horas suplementarias o extraordinarias, viáticos, subsistencias, movilizaciones, y demás componentes adicionales a la remuneración mensual unificada; este tipo de anticipos se descontará en un plazo máximo de (90) noventa días de otorgado el mismo; o de ser el caso, cuando el servidor cesare en funciones antes del plazo concedido.

Art. 5.- ANTICIPO DE REMUNERACIÓN EXTRAORDINARIO: El anticipo extraordinario se podrá conceder hasta por un monto de tres remuneraciones unificadas del servidor solicitante, de las cuales se excluyen los componentes que no forman parte de la remuneración como son horas suplementarias o extraordinarias, viáticos, subsistencias, movilizaciones, y demás componentes adicionales a la remuneración mensual unificada; este tipo de anticipos se descontará en un plazo máximo de doce (12) meses de otorgado el mismo; o de ser el caso, cuando el servidor cesare en funciones antes del plazo concedido.

Para trabajadores bajo el régimen del Código de Trabajo: El trabajador con base en su capacidad de pago, podrá solicitar anticipos de hasta tres salarios mensuales unificados, valor que será descontado del rol de pagos en un plazo máximo de hasta (12) doce meses. El plazo de pago en ningún caso podrá exceder el 31 de diciembre del año en curso.

Para servidores bajo el régimen laboral de la LOEP: Conforme a su capacidad de pago y contando con al menos 30 días de vacaciones, el servidor podrá solicitar hasta dos remuneraciones, por un valor directamente proporcional al número de días acumulados de vacaciones a la fecha de la solicitud del anticipo; el mismo que será descontado del rol de pagos en un plazo máximo de hasta (12) doce meses. El plazo de pago en ningún caso podrá exceder el 31 de diciembre del año en curso.

Art. 6.- BENEFICIARIOS DE ANTICIPOS DE REMUNERACIONES: Podrán ser beneficiarios de anticipos de remuneraciones ordinarios y extraordinarios, los siguientes servidores:

- a. Los servidores públicos de carrera y los obreros permanentes de la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH);
- b. Los servidores y obreros no permanentes, quienes mantengan una relación laboral de carácter temporal u ocasional con la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH);
- c. Los servidores de libre designación y remoción.

CAPITULO III

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR UN ANTICIPO DE REMUNERACIÓN

Art. 7.- REQUISITOS PARA SOLICITAR UN ANTICIPO DE REMUNERACIÓN ORDINARIO O EXTRAORDINARIO: Los servidores que deseen acogerse a un anticipo ordinario o extraordinario de remuneraciones, deberán acreditar los siguientes requisitos:



- a. Solicitud generada en un formulario creado para el efecto por la Jefatura de Talento humano, la solicitud deberá ser ingresada en los primeros tres días hábiles de cada mes y deberá señalar el monto del anticipo requerido y, la autorización del descuento mensual para el pago del anticipo de remuneración. En la misma solicitud se deberá señalar el plazo para el pago de la totalidad del anticipo de remuneración;
- b. Encontrarse laborando de manera ininterrumpida por más de un año en la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH), para el caso de servidores u obreros que tengan relación laboral de carácter estable o permanente;
- c. Para el caso de los servidores Públicos no permanentes que mantengan una relación laboral de carácter temporal u ocasional, se les podrá conceder anticipos de remuneración hasta por un monto igual a su remuneración mensual, el mismo que será descontado mensualmente en roles, de manera prorrateada por el tiempo que dure su contrato, pero en ningún caso el plazo podrá exceder de 12 meses;
- d. El servidor beneficiario no debe estar en goce de comisión de servicios con o sin remuneración en otra Institución;
- e. El servidor no deberá haber sido sancionado pecuniariamente un año antes de su solicitud de anticipo de remuneración;
- f. No tener cuotas pendientes de un anticipo de remuneraciones anteriormente concedido;

Artículo 8. - GARANTÍAS PERSONALES. - Para la concesión de cualquiera de los anticipos antes indicados, el servidor y/o trabajador solicitante deberá presentar un "Garante" quien será servidor o trabajador de la institución, que tenga la capacidad de endeudamiento antes indicada, para lo cual tanto el solicitante como su garante firmarán conjuntamente la solicitud de anticipo y la aceptación de la garantía. El servidor y/o trabajador no podrá ser garante en más de una ocasión dentro del mismo periodo, si aún no se ha cancelado la primera garantía otorgada. El garante será responsable de la devolución del anticipo, en el caso de que el funcionario solicitante sea cesado en sus funciones y la liquidación no cubra la totalidad del anticipo.

Artículo 9.- EXCEPCIÓN.- Dentro de la programación de pagos de los anticipos señalados en el artículo anterior, queda prohibida la concesión de anticipos con cargo al décimo tercer o décimo cuarto sueldo, con excepción de aquellos casos de enfermedad, accidente de tránsito, muerte de un familiar, y, en general por caso fortuito o fuerza mayor; debidamente solicitada y justificada por el servidor o servidora y/o trabajador, y autorizados por el/la directora/a Administrativo/a Financiero/a, en todos los casos señalados se atenderán cuando las circunstancias citadas anteriormente ocurran directamente a la servidora o servidor o a sus familiares comprendidos dentro del segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Artículo 10.- CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO. - Los anticipos se otorgarán en función de la disponibilidad financiera institucional, con cargo a las remuneraciones mensuales y dependiendo de la capacidad de endeudamiento del servidor y/o trabajador. Para el efecto, el Tesorero/a, la Dirección Financiera y el jefe de talento humano, previo a la concesión del anticipo solicitado, deberá verificar y considerar el límite de endeudamiento de cada solicitante, tomando en cuenta que el/la servidor/a y/o trabajador no podrá percibir una remuneración o salario líquido menor al 40% de su remuneración mensual unificada, luego de deducidos los descuentos del anticipo solicitado y demás retenciones mensuales a que hubiere lugar.



Art. 11.- SOLICITUDES, PLAZOS Y FORMAS DE PAGO: Las peticiones deberán ser derivadas a la Jefatura de Talento humano o quien haga sus veces, dentro de los primeros días hábiles de cada mes, durante el periodo comprendido entre enero y octubre de cada año.

Las solicitudes de anticipo serán estandarizadas por la empresa, debiendo contar con las firmas de responsabilidad de los servidores involucrados.

Anticipo de remuneración ordinario. - El valor concedido será descontado en tres cuotas iguales a partir del mes de concesión, dentro del plazo que no exceda noventa (90) días. El plazo de pago en ningún caso podrá exceder el 31 de diciembre del año en curso;

Anticipo de remuneración extraordinario. - El valor concedido será descontado en doce cuotas iguales a partir del mes de concesión, dentro del plazo que no exceda los doce (12) meses. El plazo de pago en ningún caso podrá exceder el 31 de diciembre del año en curso.

Art. 12.- PROCEDIMIENTO: Verificado el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores, la Jefatura de Talento Humano o quien haga sus veces, luego de analizada la documentación y si la solicitud del servidor es procedente, derivará el trámite a la Dirección Financiera con la finalidad de que se realice un segundo proceso de revisión y control.

Con el aval de la Dirección Financiera se remitirá al servidor competente, de acuerdo con el nivel de autorización que se requiera, según lo previsto en el artículo 2 del presente reglamento, existiendo la respectiva autorización se aplicará la tabla de amortización correspondiente. En caso de que la solicitud no sea procedente se informará sobre la negativa al interesado.

La Dirección Financiera se encargará de registrar contablemente cada anticipo que fuere aprobado y mantendrá un registro e historial de los anticipos concedidos para su respectiva liquidación, debiendo remitir a la Jefatura de Talento Humano, copia de la documentación de respaldo, así como el detalle de los anticipos otorgados hasta los quince primeros días del mes siguiente a la concesión de los mismos.

La acreditación del monto autorizado bajo el concepto de anticipo se realizará hasta el día veinte de cada mes, y los descuentos mensuales se los realizará a través de la nómina a partir del mes de otorgamiento del anticipo.

Art. 13.- PRECANCELACIÓN DE ANTICIPOS: Las y los servidores, podrán precancelar con fondos propios los anticipos que se les hubiere otorgado, pero no podrán solicitar uno cualquiera de ellos para cancelar un anticipo vigente.

Art. 14.- REGISTRO DE ANTICIPOS: El servidor titular de la Jefatura de Talento Humano o quien haga sus veces, paralelamente llevará un registro e historial de los anticipos concedidos a los servidores y obreros de la EMRAPAH.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - En el caso de que la o el beneficiario de un anticipo de remuneración cesare en sus funciones como servidor de la EMRAPAH y no cancelare totalmente el monto del anticipo, la entidad

deberá comunicar al Ministerio del trabajo, para que se incluya en el registro de impedidos para laborar en el sector público.

SEGUNDA: Encárguese de la aplicación de la presente normativa, a los titulares de la Dirección Financiera, Dirección Administrativa y Jefatura de Talento Humano, o a quien haga sus veces.

Los funcionarios encargados de aplicar la presente normativa, serán personal y pecuniariamente responsables del estricto cumplimiento de este reglamento.

TERCERO: Encárguese a la Jefatura de Talento Humano o a quien haga sus veces, de realizar la parametrización respectiva en el sistema y/o plataforma tecnológica que se utiliza para tales fines, ajustándola a los lineamientos de la presente reglamentación.

CUARTA: Encárguese a la Secretaría General de la difusión de la presente normativa a través de canales oficiales internos de comunicación: Internet, gestión documental, correo electrónico corporativo, etc.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

Dado y firmado en la sala de sesiones de la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH), a los 16 días del mes de noviembre de 2024

RAZÓN: La presente resolución fue aprobada en sesión ordinaria del Directorio de la EMRAPAH, llevada a efecto el día sábado 16 de Noviembre de 2024, a partir de las 10H00 horas, en la sala de sesiones de la Empresa Municipal Regional de Agua Potable de Arenillas y Huaquillas (EMRAPAH). Lo certifico.

Dr. Eber Ponce Rosero
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA EMRAPAH

Ing. Lorena Vareles Moncada
SECRETARIA GENERAL EMRAPAH

EMRAPAH