



# Empresa Eléctrica Regional del Sur

El Directorio de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., en uso de las atribuciones que le otorga el inciso segundo del Artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, resuelve expedir:

## **Las siguientes "NORMAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA DE LA EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR S.A."**

### **CAPITULO I**

#### **GENERALIDADES**

**Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-** Estas normas regirán para regular los beneficios, derechos, garantías, deberes y obligaciones de las servidoras y los servidores públicos de carrera de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., sujetos a la Ley Orgánica de Empresas Públicas, teniendo como antecedente la calificación resuelta por el señor Viceministro del Servicio Público del Ministerio de Relaciones Laborales (Resoluciones MRL-2011-000290 y MRL-2011-000295). Dichas resoluciones se amparan en lo que dispone el inciso final del numeral 1.1 del artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 1701, publicado en el Registro Oficial No. 592, de 18 de mayo de 2009, reformado por el Art. 1 del Decreto Ejecutivo No. 225, publicado en el Registro Oficial No. 123, de 4 de febrero de 2010 y Acuerdo Ministerial No. 00021, de 4 de febrero de 2010.

La Normativa que se aplicará a los trabajadores calificados como obreros de manera exclusiva será la constante en el Código del Trabajo, Contrato Colectivo y Reglamento Interno de Trabajo.

De igual manera la presente normativa no es aplicable para aquellos profesionales contratados al amparo de las disposiciones de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública LOSNCP, Ley Reformatoria a la LOSNCP y su reglamento, cuyos derechos y obligaciones se regularán por dicha normativa, los pliegos respectivos, resolución de adjudicación y contratos suscritos.

Tampoco se aplicará la presente normativa para las servidoras y los servidores que mantengan con la Empresa contratos de servicio civil, sin relación de dependencia laboral.

**Artículo 2.- Regulación de las relaciones.-** Para la regulación de las relaciones entre la Empresa y sus servidoras y sus servidores públicos de carrera se aplicarán las disposiciones de la Constitución de la República, Mandatos Constituyentes, Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y más normas aplicables a la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., EERSSA; en consecuencia, las normas establecidas en este instrumento se considerarán incorporadas a toda relación jurídica de naturaleza laboral existente, así como también a cada modalidad individual de designación y contratación que se efectúen con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento.

### **CAPITULO II**

#### **DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, SOBRETIEMPOS,**

1





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

## DÍAS DE DESCANSO, PERMISOS Y VACACIONES.

**Artículo 3.- De las jornadas y horarios de trabajo.-** Para las servidoras y los servidores públicos de carrera de la EERSSA, la jornada de trabajo es de ocho horas diarias, de lunes a viernes, con una duración de 40 horas semanales, siendo los horarios y jornadas de trabajo a aplicarse aquellas que por necesidad Institucional se requieran (horario normal, diferido y especial).

**Artículo 4.- De los sobretiempos y recargos por jornadas suplementarias y/o extraordinarias.-**

### **4.1.- Recargos por horas suplementarias y extraordinarias.-**

Cuando las necesidades institucionales lo requieran, y existan las disponibilidades presupuestarias correspondientes, el Presidente Ejecutivo o su delegado podrá disponer y autorizar a la servidora o servidor público de carrera a laborar en horas extraordinarias y suplementarias, excepto en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en las cuales el jefe inmediato de la servidora o servidor público de carrera podrá autorizar a laborar en horas extraordinarias o suplementarias y hará conocer del hecho en el primer día hábil siguiente con la correspondiente legalización.

No se obligará a la servidora o servidor público de carrera a trabajar horas extraordinarias o suplementarias sin el pago correspondiente. Los trabajos que realicen las servidoras y los servidores públicos de carrera cuyos cargos se encuentran comprendidos en las escalas salariales la diez, once, doce, trece, catorce y quince, en horas suplementarias o extraordinarias no generaran el derecho al pago de recargos.

Por necesidad de la Empresa, debidamente justificada, la jornada de trabajo podrá exceder el límite de la jornada ordinaria establecida, siempre que se cuente con la autorización del Presidente Ejecutivo o su delegado.

Se considerarán horas suplementarias a aquellas en que la servidora o servidor público de carrera labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, hasta por cuatro horas posteriores a la misma.

Se considerarán horas extraordinarias a aquellas en que la servidora o servidor público de carrera labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, a partir de las 24h00 hasta las 06h00 durante los días hábiles; y, durante los días feriados y de descanso obligatorio.

Las horas suplementarias y extraordinarias no podrán exceder, cada una, de 60 horas en el mes y serán pagadas, respectivamente, con un recargo equivalente al 25 por ciento horas suplementarias y 60 por ciento horas extraordinarias de la remuneración mensual unificada fija de la servidora o servidor público de carrera. Para el cálculo de dichas horas se tomará como base la remuneración que perciba la servidora o servidor público que corresponda a la hora de trabajo diurno.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

El trabajo que se desarrollare en sábados, domingos o días de descanso obligatorio, será pagado con el 100% de recargo; para el caso de que el trabajo en estos días forme parte de la jornada ordinaria de trabajo de cinco días semanales será pagado con un recargo del 25%, exclusivamente.

Para efectos del trabajo a desarrollarse en jornadas suplementarias y/o extraordinarias deberán considerarse los límites establecidos en el Código del Trabajo y normativa interna.

Para el cálculo de dichas horas se tomará como base la remuneración que perciba la servidora o servidor público de carrera dividido para 240 horas.

Los turnos normales debidamente aprobados no generan recargos, únicamente generarán recargos en los días festivos.

En caso que una servidora o servidor público de carrera sea obligado a laborar sobre los límites establecidos en este artículo se le reconocerá el pago de las horas adicionales laboradas, sin perjuicio de las sanciones administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar respecto de la autoridad que dispuso la medida.

**4.2.- Facultad de la Empresa.-** Es facultad de la EERSSA ordenar o autorizar la ejecución de trabajos en horas suplementarias y/o extraordinarias de labor que a su juicio sean de carácter emergente, tales órdenes serán de cumplimiento obligatorio salvo que alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificada lo impida, tal como enfermedad, accidente, calamidad doméstica, orden de autoridad administrativa o judicial.

No se considerará como trabajo extraordinario ni suplementario aquel que tenga que realizar la servidora o servidor público de carrera después de la jornada diaria de trabajo sin conocimiento o autorización de su jefe inmediato; o el que se cumpla como recuperación de horas de trabajo, por haberse suspendido el trabajo por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de la Empresa y a la de las servidoras y de los servidores públicos de carrera.

## **Artículo 5.- De los días de descanso y permisos.-**

**5.1.- Días de descanso.-** Son los señalados en las disposiciones normativas aplicables así como los decretados por el gobierno nacional, provincial o municipal como días de descanso obligatorio remunerado.

**5.2.- Permisos.-** Los permisos con o sin remuneración, serán aprobados por el Presidente Ejecutivo o su delegado, previo informe favorable del Gerente de Área a la que pertenece la servidora o el servidor público de carrera solicitante del permiso, el informe deberá contener el análisis de la carga laboral, trabajos planificados y la posible afectación e incidencia del permiso.

### **5.3.- Permisos con remuneración.-**

**5.3.1.- Para seminarios, becas y cursos de capacitación.-** La EERSSA, podrá conceder permiso remunerado a las servidoras y los servidores públicos de carrera que así lo soliciten, para los casos señalados conforme la política que para el efecto se emitan.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**5.3.2.- Permisos imputables a Vacaciones.-** Podrán concederse permisos imputables a vacaciones, siempre que éstos no excedan los días de vacación a los que la servidora o servidor público de carrera tenga derecho al momento de la solicitud.

**5.3.3.- Para asistencia médica.-** La EERSSA, concederá permiso para que las servidoras y los servidores públicos de carrera, asistan al dispensario médico anexo al IESS de la Empresa, así como para ser atendido por los facultativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En todos los casos se deberá dar aviso al Jefe Inmediato y será facultad de la Empresa verificar la atención brindada y de ser el caso la enfermedad profesional o no profesional.

**5.3.4.- Por maternidad y/o paternidad, así como para el cuidado del recién nacido.-**

**Maternidad.-** Las servidoras públicas de carrera tendrán permiso por maternidad por 12 semanas por el nacimiento de su hijo o hija, permiso que se extiende por 10 días adicionales en caso de nacimientos múltiples, particular que deberá acreditarse con el respectivo certificado conferido por el IESS, considerando su normativa. En caso de que el nacimiento se diere en una Clínica particular o centros de salud pública, el certificado conferido tendrá que ser avalado por el IESS.

De manera adicional las servidoras tendrán derecho a un periodo de lactancia para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante los doce meses luego de concluida la licencia por maternidad; la determinación del horario para el uso de este permiso será coordinado entre la servidora pública de carrera y el jefe inmediato y en caso de no llegarse a un acuerdo, será resuelto por la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales. En caso de fallecimiento del menor se suspenderá este permiso.

**Paternidad.-** Los servidores públicos de carrera tendrán permiso por paternidad 10 días por el nacimiento de su hijo o hija, en caso de parto normal y en caso de nacimiento múltiple o cesárea este permiso se extiende por 5 días adicionales.

En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública.

En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre.

Las servidoras o los servidores públicos de carrera adoptivos tendrán derecho a una licencia por 15 días, a considerarse desde la fecha en la cual se resuelva y entregue el menor a su responsabilidad.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

## **5.3.5.- Por enfermedad, accidente, calamidad doméstica, caso fortuito o fuerza mayor.-**

**Por enfermedad común.** Será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario de la servidora o servidor público de carrera durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional. A partir del cuarto día el IESS cubrirá el 75% del sueldo o salario de la servidora o servidor público de carrera, durante las 10 primeras semanas; y, el 66% hasta completar las 26 semanas. La EERSSA, cubrirá el porcentaje de la remuneración de la servidora o servidor no cubierto por el IESS.

**Enfermedad Profesional.-** Será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario de la servidora o servidor público de carrera durante los tres (3) primeros días de enfermedad profesional. A partir del cuarto día el IESS cubrirá el 75% del sueldo o salario de la servidora o servidor, durante las 10 primeras semanas; y, el 66% hasta completar un año. La EERSSA, cubrirá el porcentaje de la remuneración de la servidora o servidor público de carrera no cubierto por el IESS. Conforme lo establece el Art. 21 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución Nro. C.D. 390.). Transcurrido este periodo el servidor o servidora deberá tramitar su jubilación temporal por incapacidad, por un periodo de 1 año adicional, tiempo durante el cual la remuneración de la servidora o servidor público de carrera será cancelada en su totalidad por el IESS, siendo obligación de la Empresa mantener el puesto de trabajo; si persistiere su enfermedad o incapacidad se aplicará lo que señala el Art. 22 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS.

**Por accidente de trabajo.-** Será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario de la servidora o servidor público de carrera durante el primer día (1) de accidente de trabajo. A partir del segundo día el IESS cubrirá el 75% del sueldo o salario de la servidora o servidor público de carrera, durante las 10 primeras semanas; y, el 66% hasta completar un año. La EERSSA, cubrirá el porcentaje de la remuneración de la servidora o servidor público de carrera no cubierto por el IESS. Conforme lo establece el Art. 21 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución Nro. C.D. 390.). Transcurrido este periodo el servidor o servidora deberá tramitar su jubilación temporal por incapacidad, por un periodo de 1 año adicional, tiempo durante el cual la remuneración de la servidora o servidor público de carrera será cancelada en su totalidad por el IESS, siendo obligación de la Empresa mantener el puesto de trabajo; si persistiere su enfermedad o incapacidad se aplicará lo que señala el Art. 22 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS.

**Por hospitalización o enfermedad degenerativa.-** La servidora o servidor público de carrera tendrá derecho hasta veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;

**Por calamidad doméstica.-** Entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la servidora o servidor público de carrera.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la Presidencia Ejecutiva podrá conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor público de carrera.

Para el resto de parientes contemplados en este literal (Segundo grado de consanguinidad: Abuelos, hermanos, nietos de la servidora o servidor público de carrera); (Primer grado y segundo de afinidad: Padres, hijos, abuelos y hermanos del cónyuge de la servidora o servidor público de carrera) se podrá conceder la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,

Para todos los casos la EERSSA, cancelará el 100% de la remuneración de la servidora o servidor público de carrera mientras se encuentre con licencia médica, sea por accidente o por enfermedad. Una vez que el IESS pague el subsidio correspondiente, el o la servidora se encuentra en la obligación de reembolsar este subsidio a la empresa máximo en 24 horas, caso contrario se lo descontará de sus haberes con el cálculo de los intereses correspondientes.

La autorización para el permiso de hasta un día le corresponde al Gerente de cada Área y al Presidente Ejecutivo o su delegado para los casos del personal que depende directamente de él. Cuando el permiso sea mayor a un día y hasta tres días será autorizado por el o la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, luego de los tres días la autorización le corresponde al Presidente Ejecutivo, quien luego del análisis de la situación resolverá sobre el tiempo que dure el permiso. Para todos los casos señalados anteriormente se presentarán los justificativos correspondientes (Certificado médico, defunción, hospitalización).

En casos de calamidad doméstica que no correspondan a muerte, calificados como muy graves, la Presidencia Ejecutiva, con los respectivos justificativos, podrá conceder permiso mayor al límite establecido en la Ley, siempre y cuando las responsabilidades y funciones de la servidora o del servidor público de carrera con permiso, puedan ser distribuidas entre sus compañeros de trabajo por el tiempo que dure la licencia.

**5.3.6.- Para Estudio.-** La EERSSA podrá conceder hasta cinco horas de permiso en la semana a las servidoras y los servidores públicos de carrera que se hallen cursando estudios formales siempre y cuando los estudios exijan dicho permiso y se considere que el mismo se revertirá en beneficio de la Institución.

Debido a la necesidad de traslado desde los centros de estudio hacia la EERSSA o viceversa, podrá autorizarse salir quince minutos antes de la hora de ingreso a clase; o, llegar a la Empresa quince minutos después de concluida la clase, tiempo que será imputable al máximo de cinco horas por semana aquí establecidas, de acuerdo con el horario certificado que para el efecto la servidora o servidor presentará a la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, dentro de la primera semana de clases de cada año o ciclo de estudio.

El permiso concedido para estudio, en la cantidad de horas señaladas, deberá ser compensado por la servidora o el servidor en el horario que la Empresa le asigne.

## Artículo 6.- De la Comisión de Servicios.-

### 6.1.- Comisión de Servicios sin remuneración.-

6





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**6.1.1.-** Se podrá otorgar en favor de la servidora o servidor público de carrera, comisión de servicios sin remuneración, a efectos de que el mismo brinde su aporte profesional, técnico o personal en otra Institución o Empresa Pública dentro del sector eléctrico, dentro o fuera del país y por un lapso máximo de 2 años renovables por un periodo igual, siempre y cuando exista la aceptación de dicho servidor. La comisión de servicios en ningún caso podrá exceder de cuatro años durante el tiempo de carrera de la servidora o servidor público de carrera.

De requerirse la comisión de servicios a efectos de que el profesional brinde su aporte en otra Institución o Empresa Pública fuera del sector eléctrico ecuatoriano, dentro o fuera del país, el lapso máximo será de 2 años no renovables.

Para el efecto la servidora o el servidor público de carrera deberá contar con el requerimiento de la Institución o Empresa que requiera su aporte, permiso que será otorgado por la Presidencia Ejecutiva siempre y cuando el mismo no afecte el normal desempeño y gestión del área en la cual presta sus servicios. El servidor o servidora de carrera conservará sus derechos en la Empresa a efectos de reintegrarse a la misma.

**6.1.2.-** Para actuar en remplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular.

**6.1.3.-** Para participar como candidata o candidato de elección popular.- Se concederá licencia sin remuneración a la servidora o servidor público de carrera, que participe como candidato de elección popular desde la inscripción de la candidatura hasta el día siguiente al de las elecciones; de resultar electo/a, desde la posesión en el cargo, hasta la terminación de sus funciones, excepto cuando se trate de vocalías de los gobiernos parroquiales rurales.

**6.2.- Comisión de Servicios con remuneración.-** Solamente de manera excepcional se podrá otorgar en favor de la servidora o servidor público de carrera, comisión de servicios con remuneración, a efectos de que el mismo brinde su aporte profesional, técnico o personal en otra Institución o Empresa Pública del sector eléctrico Ecuatoriano, dentro o fuera del país y por un lapso máximo de 1 año renovable por un periodo igual, siempre y cuando exista la aceptación de dicho servidor.

Para el efecto la servidora o el servidor público de carrera deberá contar con el requerimiento de la Institución o Empresa que requiera su aporte, permiso que será otorgado por la Presidencia Ejecutiva siempre y cuando el mismo no afecte el normal desempeño y gestión del área en la cual presta sus servicios.

El servidor o servidora de carrera conservará sus derechos en la Empresa a efectos de reintegrarse a la misma, así como todos los derechos remunerativos y de beneficios señalados en esta normativa.

## **6.3.- Normas Generales de Aplicación en las Comisiones de Servicio.-**

- a. Las vacaciones pendientes a que tuviere derecho la servidora o servidor público de carrera, tendrán efecto suspensivo hasta el retorno de su comisión;
- b. Durante el periodo de comisión de servicios no se generará el derecho a vacaciones en la EERSSA, debiendo considerarse las utilizadas en la otra entidad para lo cual se requerirá informes a la misma;

7





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

- c. No podrán suprimirse los puestos de las servidoras o de los servidores públicos de carrera, que se hallaren legalmente declarados en comisión de servicios.
- d. Las servidoras y los servidores públicos de carrera que estén en comisión de servicios sin remuneración no recibirán ninguno de los beneficios contemplados en esta normativa.

## Artículo 7.- De las Vacaciones.-

**7.1.- Vacaciones anuales.-** Es obligación de la servidora o del servidor público de carrera hacer uso de sus vacaciones anuales, que comprenden quince días calendario. De manera adicional tendrá derecho a un día adicional por cada año de prestación de servicios a la EERSSA a partir del sexto año, con un límite máximo de 15 días adicionales.

El derecho al uso de las vacaciones anuales, puede ser ejercido dividiéndolas en periodos u otorgándose permisos con cargo a vacaciones.

Toda servidora o servidor público de carrera tendrá derecho a disfrutar de quince días calendario de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Las vacaciones no podrán ser compensadas en dinero, salvo en caso de terminación de las relaciones laborales. Las vacaciones podrán acumularse hasta treinta días como máximo.

**7.2.- Calendario.-** Las vacaciones se sujetarán al calendario anual que formulará cada dependencia que será consolidado por la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales y en los casos que corresponda aprobado por el Presidente Ejecutivo.

Si por necesidades institucionales la servidora o servidor público de carrera, no pudiese hacer uso de sus vacaciones anuales, podrá diferirlas con autorización motivada del Gerente de Área o podrá acumularlas.

**7.3.- Autorización.-** Las modificaciones al calendario de vacaciones las autorizará excepcionalmente la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales. El documento habilitante para que la servidora o servidor público de carrera, haga uso del derecho a vacaciones es el registro del nombramiento.

**7.4.- Suspensión de Vacaciones.-** Solo por necesidad extraordinaria, podrá suspenderse el goce de las vacaciones anuales de una servidora o servidor público de carrera, en tal virtud, el Gerente de Área podrá disponer su reintegro a su puesto habitual de trabajo, una vez satisfecha la necesidad institucional que motivó la suspensión, continuará el uso de sus vacaciones hasta completar el período que le corresponda.

En caso de enfermedad de la servidora o servidor público de carrera, previo al inicio del periodo de goce de vacaciones o estando en uso, éstas serán suspendidas hasta cumplir el tiempo de reposo.

**7.5.- Anticipo de vacaciones.-** Los Gerentes de Área podrán autorizar el anticipo de vacaciones, previa petición justificada de la servidora o servidor público de carrera, pero en ningún caso superarán el equivalente al cincuenta por ciento del tiempo total al que tenga derecho, con cargo al próximo período, vacaciones que de no ser





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

compensados con la respectiva liquidación vacacional anual, éstas serán descontadas de su remuneración o de la liquidación de los haberes en caso de terminación de la relación laboral. Los permisos personales con cargo a vacaciones serán imputables al cincuenta por ciento del anticipo de vacaciones.

## CAPITULO III

### Administración del Talento Humano

#### Artículo 8.- Manual para la Administración Técnica del Talento Humano.-

El Directorio de la EERSSA expedirá el Manual para la Administración del Recurso Humano, referido a las servidoras y los servidores públicos de carrera amparados por ésta, que contendrá las normas que regulan los siguientes aspectos de la administración de los Recursos Humanos al interior de la Empresa:

- Planificación del Talento Humano.
- Clasificación y Valoración de Cargos.
- Reclutamiento, Selección e Inducción del Personal.
- Formación y Capacitación.
- Evaluación del Desempeño.
- Régimen Remunerativo
- Desarrollo y Plan de Carrera.
- Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

La normativa para la Administración del Recurso Humano, referido a las servidoras y los servidores públicos de carrera deberá guardar coherencia con las normas establecidas para la gestión del talento humano en el título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y demás Leyes que regulan la administración pública en lo que fueren aplicables.

La expedición de esta normativa será de responsabilidad del Directorio de la Empresa, mientras que su ejecución y administración será responsabilidad directa de la Presidencia Ejecutiva o su Delegado.

**Artículo 9.- Planificación del Talento Humano.-** Es el conjunto de políticas, normas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y proyectada del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de éste recurso en función de los planes, programas, procesos y proyectos a ser ejecutados en virtud de la o las estrategias de la Empresa.

**9.1.- Políticas de Planificación del Talento Humano.-** La EERSSA administrará la Planificación de Talento Humano considerando las siguientes políticas:

- a. La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales conjuntamente con los Gerentes de Área establecerán el registro con el número de cargos y puestos indispensables para el eficiente y eficaz funcionamiento, para alcanzar los objetivos, productos y servicios institucionales proyectados.
- b. La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales con las Gerencias de Área analizarán, controlarán y consolidarán cada año, el plan de requerimientos de





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

personal de la Institución, respecto a necesidades de creaciones y supresión de cargos y/o puestos, que se implementarán en el siguiente ejercicio fiscal.

- c. Los requerimientos de creación de cargos y/o puestos debidamente sustentados, serán presentados a la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, por el responsable del área, para que se incluya en el plan anual y/o Manual de Descripción de Funciones y Perfiles de Cargos, para el siguiente ejercicio fiscal.

**Artículo 10.- Capacitación del personal.-** Es el conjunto de normas y procedimientos orientados al desarrollo integral del talento humano, a partir de procesos y actualización de conocimientos y valores, en concordancia con los principios constitucionales y objetivos institucionales.

**10.1.- Objetivo.-** Los procesos de formación y capacitación tendrán por objeto promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano, así como la especialización de los mismos en sus respectivas áreas, tendiendo a la búsqueda de un óptimo desempeño, en conformidad con los objetivos estratégicos y la planificación institucional.

**10.2.- Planificación Anual de la Formación y Capacitación.-** Con base en los resultados de la evaluación de desempeño y la detección de necesidades de capacitación, anualmente la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales formulará la planificación de la formación y capacitación del talento humano empresarial.

Las servidoras y los servidores públicos de carrera de la Empresa que obtengan nuevos títulos de formación profesional, certificados de capacitación y entrenamiento, presentarán copias certificadas a la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, con la finalidad de mantener actualizada la información y los expedientes personales.

**10.3.- Ejecución del Plan Anual de Capacitación.-** La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales de la EERSSA ejecutará el Plan Anual de Capacitación.

**Artículo 11.- Plan de Desarrollo de Carrera del Servicio Público.-** El plan de desarrollo de la carrera de las servidoras y de los servidores públicos corresponde a un proceso formal, sistemático y dinámico que procura la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación del desarrollo y desempeño de cada servidora o servidor focalizado en el cierre de brechas de competencias y desempeño que las servidoras y los servidores públicos de carrera poseen en relación a las exigencias de su cargo actual y frente a alternativas de movilidad en su desarrollo futuro y como instrumento para la búsqueda de eficiencia, calidad y eficacia para la Empresa.

**11.1.- Objetivo.-** Establecer mecanismos transparentes que faciliten el desarrollo personal, laboral, especialización y la movilidad de cada colaborador, en base a competencias, desempeño y comportamiento laboral demostrados, considerando las oportunidades que el desarrollo actual y futuro de la Empresa permitan generar.

Se incorporan a la Carrera del Servicio Público, todas las servidoras y servidores de la Empresa que tengan carácter de permanente.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**11.2.- Terminación de la Carrera del Servicio Público.-** La Carrera del Servicio Público termina por la cesación de funciones por cualquiera de las causas previstas en la Ley y ésta normativa.

**11.3.- Garantías.-** La Carrera del Servicio Público asegura gozar de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y ésta normativa, además de la estabilidad en sus cargos y puestos, tendrá derecho preferente a ascender siempre que cumpla los requisitos para el cargo y haya resultado ganador en el respectivo concurso público de merecimientos y oposición, derecho preferente a ser trasladado en caso de vacancia de un cargo y/o puesto de naturaleza similar y a ser destituidos solo por causas previstas en la Ley y ésta normativa.

## **Artículo 12.- Creación y Supresión de Cargos.-**

**12.1.- De la creación de Cargos.-** Se entiende al proceso técnico a través del cual se asigna un rol, un conjunto de atribuciones y responsabilidades derivadas de la necesidad institucional que requiere de una persona para que labore en forma permanente, cuya finalidad obedecerá al cumplimiento del objeto que la empresa busca alcanzar con la creación del mismo.

Las Gerencias de Área, emitirán informe favorable respecto de la necesidad institucional y requerirán de la Gerencia de Finanzas la disponibilidad de recursos económicos necesarios y suficientes para la o las creaciones de cargos, la cual deberá ser autorizada por el Directorio de la Empresa.

**12.2.- Creaciones para ejecutar proyectos.-** Cuando la Empresa requiera ejecutar proyectos relacionados con infraestructura, tecnología u otros, encaminados a mejorar la calidad o ampliar la cobertura de los servicios de su competencia que por su naturaleza sean temporales, se podrán crear cargos y puestos que durarán el tiempo que según la planificación demore la ejecución del proyecto.

**12.3.- Autorización de la Máxima Autoridad.-** Con los informes señalados en normas anteriores el Presidente Ejecutivo expedirá la autorización de la propuesta de creación de cargos para conocimiento y resolución del Directorio de la Empresa.

**12.4.- De la supresión de Cargos.-** Se entiende a ésta como el proceso técnico y legal a través del cual se elimina un determinado cargo por no requerirse del mismo para el cumplimiento de los objetivos de la Empresa.

**12.5.- Procedimiento para la supresión de cargos.-** Con base en el informe técnico presentado por la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, El Presidente Ejecutivo podrá requerir al Directorio de manera motivada la supresión de un determinado cargo, requerimiento que deberá ser resuelto por el Directorio.

**12.6.- Efectos de la Supresión.-** La supresión del cargo implica la eliminación de la partida respectiva dentro del distributivo de sueldos que forma parte del presupuesto.

**Artículo 13.- Clasificación y Valoración de Cargos.-** Es el conjunto de políticas, normas estandarizadas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar y clasificar los cargos de la Empresa.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**13.1.- Políticas de Clasificación y Valoración de Cargos.-** Son las siguientes políticas:

- a. La definición y ordenamiento de los cargos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, objetivos y portafolio de productos y servicios.
- b. La valoración y clasificación de cargos partirá de la descripción de cada uno de los "cargos" más no de su "ocupante".
- c. La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales asegurará la oportuna actualización y mantenimiento de los manuales de descripciones de funciones y perfiles de cargos.
- d. Para asegurar un adecuado proceso de revisiones de la clasificación y valoración de cargos, se conformará una Comisión que será nombrada por el Presidente Ejecutivo, que velará por el cumplimiento de los procedimientos y reglas del proceso.
- e. Los resultados de la valoración y clasificación de cargos es información confidencial y crítica. No se harán comparaciones entre personas, ya que la herramienta es para cargos tipo como lineamiento general, pero individual a fin de identificar las acciones para corregir inequidades internas y externas.

**13.2.- Administración.-** La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales de la EERSSA, administrará la Valoración y Clasificación de Cargos.

La descripción, valoración y clasificación de cargos de la Empresa estará sustentada en el Manual de Clasificación de Cargos vigente.

**13.3.- Manual de Clasificación de Cargos.-** El establecimiento de funciones, perfiles, competencias, destrezas y habilidades de cargos, se desarrollará en el Manual de Clasificación de Cargos de la EERSSA, en base a los lineamientos establecidos por el Directorio y la Presidencia Ejecutiva, que comprenderán:

1. Identificación, esto es la denominación, la dependencia, la supervisión ejercida, la categoría, la ubicación y otros generales del cargo dentro de la estructura organizacional de la Empresa;
2. Descripción, entendiéndose como la naturaleza u objetivo, las normas a cumplir, las funciones específicas y continuas del cargo, competencias, habilidades y destrezas; y,
3. Especificación del perfil, es decir los requisitos personales y profesionales que el cargo exige.

**13.4.- Disponibilidad Presupuestaria.-** Los incrementos económicos que genere el proceso de descripción, valoración y clasificación de cargos de la EERSSA deberán contar con la debida disponibilidad presupuestaria y de fondos.





## CAPITULO IV

### **Régimen Remunerativo y beneficios para las Servidoras y los Servidores Públicos de Carrera.**

**Artículo 14.- Políticas para la fijación de Remuneraciones.-** No obstante la vigencia de la presente normativa, que tiene el carácter de indefinida, la fijación de remuneraciones podrá realizarse por resolución del Directorio de la Empresa en forma anual.

Corresponde al Directorio, sobre la base de la propuesta realizada por la Presidencia Ejecutiva, determinar las Escalas Remunerativas de las servidoras y de los servidores públicos de carrera de la EERSSA, que regirán al interior de la misma, en base a las cuáles se determinará las respectivas remuneraciones, considerando las políticas de administración salarial, normas y procedimientos orientados a definir la estructura salarial, remunerativa y de beneficios que permita un reconocimiento de la responsabilidad, equidad interna y competitividad externa.

Al efecto se establecen las siguientes políticas para la determinación remunerativa:

**14.1.-** La Remuneración de las servidoras y de los servidores públicos de carrera se realizará en consideración a la escala salarial en la cual se ubica su cargo.

**14.2.-** Se creará o implementará un sistema de Remuneración variable que considerará el cumplimiento de metas y objetivos determinados, así como lograr eficiencia Empresarial.

**14.3.-** La Remuneración propenderá a una competitividad que evite la salida de los funcionarios hacia otras Instituciones y retenga los mejores talentos al interior de la Empresa, considerando el equilibrio financiero de la Empresa.

**14.4.-** Cualquier incremento remunerativo resuelto por el Directorio de la Empresa sobre la base de las indicadas políticas para sus servidoras y sus servidores públicos de carrera será imputable a cualquier incremento remunerativo que surja por disposición legal o Acuerdo Ministerial.

**14.5.-** La Remuneración Mensual Unificada (RMU) de las servidoras y de los servidores públicos de carrera, se establece sobre la base de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, las normas y disposiciones emitidas por el Directorio de la Empresa y este Reglamento. La RMU será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. Los derechos que correspondan por este concepto son imprescriptibles e inembargables, excepto para el pago de alimentos que deben ser descontados por Ley, se prohíbe toda clase de descuentos de la remuneración del servidor, que no sean expresamente autorizados por éste, por disposición legal u orden judicial.

En la remuneración mensual unificada no están comprendidos aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

- a) Décimo tercer sueldo;
- b) Décimo cuarto sueldo;
- c) Fondo de reserva;
- d) Viáticos, movilizaciones, subsistencias
- e) Subrogaciones o encargos;
- f) Horas suplementarias y extraordinarias;
- g) Honorarios por capacitación;
- h) Remuneración variable por cumplimiento de metas;

Estos valores serán reconocidos y pagados a las servidoras y los servidores públicos de carrera de la Empresa, conforme lo establecido en esta normativa.

**14.6.-** La remuneración mensual unificada de la servidora y del servidor público de carrera será cancelada en forma mensual, pudiendo realizarse el pago de un anticipo quincenal conforme las políticas que para el efecto determine la Presidencia Ejecutiva.

**14.7.-** De los valores correspondientes a la remuneración mensual de la servidora o del servidor público de carrera solamente podrán realizarse las retenciones correspondientes a aportes personales al IESS, préstamos quirografarios o hipotecarios, retenciones dispuestas por autoridad competente, retenciones correspondientes a impuesto a la renta, retenciones correspondientes a multas impuestas y cuentas por cobrar que adeude a la Institución, retenciones expresamente autorizadas por la o el servidor.

**14.8.-** Corresponde a las servidoras y a los servidores públicos de carrera el pago de la XIII y XIV Remuneración de conformidad con la Ley.

**14.9.-** Los Fondos de reserva continuarán cancelándose a las servidoras y a los servidores públicos de carrera calificados como tales de acuerdo a lo que señala la Ley, debiendo considerarse para su pago el tiempo de servicios prestados para la Empresa ya sea bajo el régimen del Código del Trabajo o LOEP.

## **Artículo 15.- Remuneración Mensual Unificada.-**

Se entenderá como Remuneración Mensual Unificada al sueldo o salario incluido todos los componentes salariales (Subsidio Familiar, Antigüedad y Refrigerio) de cada Servidor o Servidora vigente a la aprobación de la presente normativa.

Para la fijación remunerativa de los siguientes años, la Presidencia Ejecutiva podrá proponer al Directorio de la Institución el porcentaje o monto de elevación y de ser el caso podrá requerir la reforma de las escalas existentes.

**Artículo 16.- Remuneración Variable.-** De conformidad con el artículo 20, numeral 4 de la LOEP, la EERSSA establecerá su sistema de remuneración variable, orientada a bonificar económicamente al cumplimiento individual, grupal y colectivo, en base a los indicadores empresariales que el Directorio establezca. La remuneración variable, se reconocerá proporcionalmente al cumplimiento de tales índices, mientras éstos se conserven o mejoren, mantendrán su variabilidad de acuerdo al cumplimiento de metas. El componente variable no podrá considerarse como inequidad remunerativa ni constituirá derecho adquirido.



# Empresa Eléctrica Regional del Sur



**Artículo 17.- Políticas para la Remuneración Variable.-** El Directorio de conformidad con lo previsto en la LOEP y mientras se dicta su Reglamento General, aprobará las políticas, metodología, procedimiento, indicadores, metas y porcentajes o montos a aplicarse por concepto de remuneración variable, bajo las siguientes directrices:

- a) El pago de remuneración variable, se hará siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria;
- b) La remuneración variable, se implementará a través de un instructivo aprobado por el Directorio de la EERSSA; y,
- c) El pago de remuneración variable se aplicará al talento humano de la Empresa, incluida la Presidencia Ejecutiva, conforme a su nivel de participación en los resultados obtenidos o cumplimiento de metas y objetivos.

**Artículo 18.- Subrogación o encargo.-** Las servidoras y los servidores públicos de carrera subrogantes percibirán una remuneración no inferior a la básica del subrogado, considerando los sueldos de las respectivas escalas salariales.

No podrá un obrero subrogar a un servidor, dado el distinto régimen laboral existente, ni viceversa.

El encargo de un puesto vacante procederá únicamente por orden escrita del Presidente Ejecutivo o su delegado, el pago por encargo se efectuará a partir de la fecha en que se ejecute el encargo y/o hasta la designación del titular del cargo.

**Art. 19.- Uniformes e implementos de seguridad .-** La EERSSA entregará, a su costo, a todas las servidoras y servidores públicos de carrera ropa de trabajo adecuada para el cumplimiento de sus labores, así como los implementos de seguridad industrial acorde a las funciones que deban ser desempeñadas.

La ropa de trabajo entregada constituirá el uniforme institucional, de conformidad con las resoluciones que adopte la administración, se entregará cada año y será de uso obligatorio.

Los implementos de seguridad industrial, serán de uso obligatorio para las servidoras y los servidores públicos de carrera que los reciban, pudiendo aplicarse el régimen disciplinario constante en las presentes normas, por desacato.

**Art. 20.- Póliza de seguro de vida.-** La Empresa se compromete a contratar una póliza por muerte, accidente de trabajo e invalidez que ampare a todos los trabajadores y que cubra las veinticuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días del año, dentro o fuera del país para cada trabajador; en cumplimiento del límite fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales a través del Acuerdo Ministerial 098, publicado en el Registro Oficial No. 451 de 18 de mayo de 2011. Como prima por cada trabajador, mensualmente, se pagará un valor que fije el Ministerio de Relaciones Laborales para los trabajadores en general.



Este beneficio se concederá a todas las servidoras y servidores, cualquiera sea la clase de nombramiento o contrato de servicios ocasionales.

Disposiciones Complementarias:





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**Artículo 17.- Políticas para la Remuneración Variable.-** El Directorio de conformidad con lo previsto en la LOEP y mientras se dicta su Reglamento General, aprobará las políticas, metodología, procedimiento, indicadores, metas y porcentajes o montos a aplicarse por concepto de remuneración variable, bajo las siguientes directrices:

- a) El pago de remuneración variable, se hará siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria;
- b) La remuneración variable, se implementará a través de un instructivo aprobado por el Directorio de la EERSSA; y,
- c) El pago de remuneración variable se aplicará al talento humano de la Empresa, incluida la Presidencia Ejecutiva, conforme a su nivel de participación en los resultados obtenidos o cumplimiento de metas y objetivos.

**Artículo 18.- Subrogación o encargo.-** Las servidoras y los servidores públicos de carrera subrogantes percibirán una remuneración no inferior a la básica del subrogado, considerando los sueldos de las respectivas escalas salariales.

No podrá un obrero subrogar a un servidor, dado el distinto régimen laboral existente, ni viceversa.

El encargo de un puesto vacante procederá únicamente por orden escrita del Presidente Ejecutivo o su delegado, el pago por encargo se efectuará a partir de la fecha en que se ejecute el encargo y/o hasta la designación del titular del cargo.

**Art. 19.- Uniformes e implementos de seguridad .-** La EERSSA entregará, a su costo, a todas las servidoras y servidores públicos de carrera ropa de trabajo adecuada para el cumplimiento de sus labores, así como los implementos de seguridad industrial acorde a las funciones que deban ser desempeñadas.

La ropa de trabajo entregada constituirá el uniforme institucional, de conformidad con las resoluciones que adopte la administración, se entregará cada año y será de uso obligatorio.

Los implementos de seguridad industrial, serán de uso obligatorio para las servidoras y los servidores públicos de carrera que los reciban, pudiendo aplicarse el régimen disciplinario constante en las presentes normas, por desacato.

**Art. 20.- Póliza de seguro de vida.-** La Empresa se compromete a contratar una póliza por muerte, accidente de trabajo e invalidez que ampare a todos los trabajadores y que cubra las veinticuatro horas del día y los trescientos sesenta y cinco días del año, dentro o fuera del país para cada trabajador; en cumplimiento del límite fijado por el Ministerio de Relaciones Laborales a través del Acuerdo Ministerial 098, publicado en el Registro Oficial No. 451 de 18 de mayo de 2011. Como prima por cada trabajador, mensualmente, se pagará un valor que fije el Ministerio de Relaciones Laborales para los trabajadores en general.

Este beneficio se concederá a todas las servidoras y servidores, cualquiera sea la clase de nombramiento o contrato de servicios ocasionales.

Disposiciones Complementarias:





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

- Rige desde el primer día de labores, los 365 días del año, éste o no el servidor prestando sus servicios para la Empresa en el momento del accidente o de la muerte.
- Para casos de accidentes en general se aplica doble indemnización.

**Artículo 21.- Centro de Cuidado infantil.-** La EERSSA prestará el servicio de cuidado infantil a los hijos de las servidoras y los servidores públicos de carrera hasta el día que cumplan cinco años de edad.

En caso de que la EERSSA no preste de manera directa este servicio, pagará a la servidora o servidor por cada uno de sus hijos que utilicen este servicio, un valor mensual de hasta \$ 60 previa presentación del comprobante de pago de la respectiva guardería a la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales.

## **Artículo 22.- Otros beneficios.-**

**22.1.- Amparo del servidor inocente.-** Cuando una servidora o servidor público de carrera faltare a su trabajo a causa de haber sido privado de su libertad por disposición de autoridad competente, la EERSSA no le pagará por ningún concepto la remuneración y demás beneficios a partir del cuarto día de ausencia, pero no dará por terminadas las relaciones de trabajo con dicho servidor o servidora mientras permanezca privado o privada de su libertad siempre y cuando la detención no exceda de seis meses.

No se concederá este beneficio a la servidora o al servidor público de carrera que en su contra pesare orden de privación de libertad emanada de autoridad competente, en razón de la ejecución de una sentencia condenatoria dictada por la comisión de un delito.

## **CAPITULO V**

### **Régimen de nombramientos y estabilidad.**

**Artículo 23.- Nombramientos.-** En conformidad con lo constante en resolución MRL-2011-000290 y MRL-2011-000295, se garantiza la estabilidad en sus cargos a las servidoras y los servidores públicos de carrera, en consideración al tipo de nombramiento otorgado:

**Nombramiento permanente para las servidoras y los servidores públicos de carrera,** al amparo del mandato establecido en el literal b) del Art. 18 y Art.19, numeral 2 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas

**Nombramientos provisionales,** al amparo del mandato establecido en el Art. 17 literal b) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, con una duración sujeta al tipo de nombramiento del que se trate.

**Nombramiento de servidoras y de servidores de libre designación y remoción,** al amparo del mandato establecido en el literal a) del Art. 18 y Art.19 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**Contrato de Servicios Ocasionales**, con una estabilidad dependiente del tiempo de duración del contrato suscrito.

La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por el Presidente Ejecutivo, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Estos contratos no podrán exceder de veinticuatro meses de duración. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad

La servidora o el servidor que labora bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

Las servidoras y los servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.

Para las servidoras y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento definitivo, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual constará en el texto de los respectivos contratos.

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los niveles establecidos para los puestos.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de este Reglamento, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

Como consecuencia de lo señalado, dependiendo de cada tipo de nombramiento o contrato de servicios ocasionales, la EERSSA no podrá darlo por terminado sino por las causales señaladas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, referentes a contravención de normas disciplinarias o incumplimiento de obligaciones, salvo el caso del nombramiento de libre remoción en cuyo caso la terminación de la prestación de servicios podrá ser resuelta libremente, sin que medie justificación o fundamento alguno y no generará ningún tipo de compensación económica, bonificación o indemnización.

**Artículo 24.- Del traslado administrativo.**-Se entiende por traslado administrativo al movimiento, debidamente motivado, de la servidora o servidor público de carrera de un cargo a otro vacante, de igual clase y categoría o de distinta clase pero de igual remuneración, dentro de la misma entidad y que no implique cambio de domicilio. Para este caso no se requerirá autorización previa del servidor o servidora.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**24.1.- Condiciones para traslados.**- Los traslados de un puesto a otro podrán ser acordados por la Presidencia Ejecutiva, siempre y cuando:

- a) Ambos puestos tengan igual remuneración; y,
- b) La candidata o el candidato al traslado cumpla los requerimientos para el cargo al cual va a ser trasladado.

**24.2.- Del traspaso de puestos a otras direcciones.**- La Presidencia Ejecutiva, previo informe técnico de la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, podrá autorizar el traspaso de cargos, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución.

**24.3.- Del cambio administrativo.**- Se entiende por cambio administrativo el movimiento de la servidora o servidor público de carrera de una unidad a otra distinta. La Presidencia Ejecutiva podrá autorizar el cambio administrativo, entre distintas unidades de la entidad, sin que implique modificación presupuestaria y siempre que se realice por necesidades institucionales, por un período máximo de diez meses en un año calendario, observándose que no se atente contra la estabilidad, nivel y remuneraciones de la servidora o servidor.

Una vez cumplido el período autorizado la servidora o servidor público de carrera deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo original.

**24.4.- Aceptación previa.**- El traspaso, cambio administrativo a un lugar distinto del domicilio civil de la servidora o servidor público de carrera, se podrá hacer solamente con su aceptación por escrito. De ninguna manera, dichos cambios o trasposos serán considerados como sanción.

**Artículo 25.- Retiro voluntario.**- En concordancia con el artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, las servidoras y servidores públicos de carrera de la Empresa, que terminen la relación laboral por retiro voluntario, podrán recibir el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado en general, por cada año de servicio y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado.

Para efectos de percibir el pago por retiro voluntario, la servidora o servidor de carrera, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber laborado en la empresa entre quince años y menos de veinticinco años;
- b) Ser calificado por la Presidencia Ejecutiva, de acuerdo al instructivo que se emita para el efecto, instrumento que tomará en cuenta, entre otros factores, el interés institucional, la disponibilidad presupuestaria y el cupo anual máximo de cinco servidoras o servidores públicos de carrera;
- c) No haber recibido indemnización por venta de renuncia, de conformidad con lo previsto en el artículo 52 de la Ley de Modernización del Estado;
- d) No haber recibido indemnización alguna en otra entidad o empresa pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2;





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

- e) Entregar en bodega o a la persona que se designe, los bienes de inventario que mantuvo en su poder en el ejercicio de sus funciones;
- f) Dejar saneadas las cuentas relacionadas con anticipos a las remuneraciones y otras de carácter económico con la Empresa y las organizaciones internas de la misma; y,
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada, registrada en la Contraloría General del Estado, en la que se incluirá la autorización para levantar el sigilo bancario.

El monto que se pagará a la servidora o servidor público de carrera o permanente, estará en relación con los años de servicio efectivamente prestados a la EERSSA.

**Artículo 26.- Supresión de cargos.-** En el caso de que la Empresa resuelva supresión de partidas y por ende la cesación de funciones las servidoras y los servidores públicos de carrera tendrán derecho a recibir por una sola vez una bonificación equivalente a siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio prestado para la indicada Empresa y hasta un monto máximo de trescientos salarios básicos unificados del trabajador privado en total, esto de conformidad a lo que dispone la Ley Orgánica de Empresas Públicas y el Mandato Constituyente 4.

La bonificación prevista en este numeral no es aplicable para los casos de: los nombramientos temporales, de libre designación y remoción, así como para los contratos ocasionales.

Para que proceda la supresión de cargos, la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales solicitará el informe del área correspondiente, mismo que será analizado en base de las herramientas de evaluación y procedimientos autorizados dentro de la Empresa. Una vez que se cuente con dicha evaluación, el informe final de la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales deberá ser presentado por el presidente Ejecutivo para conocimiento y aprobación del Directorio de la Empresa.

**Artículo 27.- Terminación de la Prestación de Servicios.-** La prestación de servicios de las servidoras y los servidores públicos de carrera de la EERSSA operará bajo los mecanismos señalados, en los siguientes casos:

**27.1.-** Para los nombramientos de libre designación y remoción por decisión tomada por la Presidencia Ejecutiva, sin necesidad de justificación o causa alguna, mediante comunicación escrita en la que se haga conocer al servidor de la resolución.

**27.2.-** Para los nombramientos de Carrera o Permanentes:

**27.2.1.-** Por muerte o incapacidad permanente del servidor

**27.2.2.-** Por renuncia presentada por la servidora o el servidor público de carrera y aceptada por la Empresa a efectos de acogerse a los beneficios del retiro voluntario considerado en el Art.23 de la LOEP.

**27.2.3.-** Por renuncia presentada por el servidor.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**27.2.4.-** Por renuncia presentada por la servidora o el servidor público de carrera y aceptada por la empresa a efectos de acogerse a los beneficios de la jubilación patronal.

**27.2.5.-** Por Visto Bueno, en caso de haberse incurrido en las infracciones conforme el régimen disciplinario establecido en la presente normativa.

**27.3.-** Para los nombramientos Provisionales y Contratos de Servicios Ocasionales:

**27.3.1.-** Por muerte o incapacidad permanente de la servidora o del servidor

**27.3.2.-** Por renuncia presentada por la servidora o el servidor

**27.3.3.-** Por conclusión de plazo de duración del nombramiento otorgado o contrato suscrito o cumplimiento de las causas o condición constante en el nombramiento o contrato respectivamente.

**27.3.4.-** Por haberse incurrido en las infracciones conforme el régimen disciplinario establecido en la presente normativa.

**Artículo 28.- Jubilación Patronal – pensión mensual y beneficios.-** En el marco de lo que señala el numeral 1.1.1.5 del Decreto Ejecutivo N° 1701 y sus reformas la EERSSA se compromete a pagar obligatoriamente y de manera mensual pensiones por jubilación patronal a las servidoras y servidores públicos de carrera que se acogieren a éste beneficio.

El monto de la jubilación patronal de las servidoras y de los servidores públicos de carrera de la EERSSA establecido en el marco de la presente normativa se mantendrá en iguales valores, beneficios y condiciones que las pensiones mensuales jubilaras de los otros jubilados patronales de la Empresa.

Este beneficio se reconocerá únicamente a quienes hubieren prestado servicios a la EERSSA por veinte y cinco años o más en forma continua o interrumpida y bajo régimen de Código del Trabajo o LOEP y que a la fecha de expedición del Decreto Ejecutivo 1701 (18 de Mayo de 2009) hubieren prestado por los menos 13 años de labor para la Empresa.

- Cuando se haya producido la cesación de funciones de una servidora o servidor público de carrera que haya laborado entre veinte y veinte y cinco años para la EERSSA se le pagará la parte proporcional de la pensión por jubilación patronal de la que habla este artículo.

**Artículo 29.- Del reingreso al sector Eléctrico.-** Quien hubiere sido indemnizado por efecto de la supresión de puesto podrá reingresar a las empresas del sector eléctrico solamente si devuelve el monto de la indemnización recibida, menos el valor resultante de la última remuneración que percibió multiplicado por el número de meses que no prestó servicios en el sector público o en las empresas del sector eléctrico, contados desde la fecha en que se produjo su separación.

Así mismo, podrá reingresar a las empresas del sector eléctrico quien hubiere recibido compensación económica por retiro voluntario, venta de renuncia y otras figuras similares, si devolviera la totalidad de la indemnización percibida.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

En caso de haber percibido indemnización por compra de renuncia con indemnización, para reingresar a las empresas del sector eléctrico, a cualquier puesto, deberá devolver en forma previa la totalidad de la indemnización percibida.

Además, podrán reingresar a las empresas del sector eléctrico quienes hubieren sido indemnizados o compensados, sin necesidad de devolver el monto de la indemnización recibida, únicamente a cargos o funciones de libre nombramiento y remoción.

Las ex servidoras o los ex servidores públicos de carrera que habiendo renunciado voluntariamente no recibieron indemnización alguna podrán reingresar a las empresas del sector eléctrico.

Los jubilados y quienes reciban pensiones de retiro, solamente podrán reingresar a las empresas del sector eléctrico en caso de ocupar puestos de libre nombramiento y remoción.

En caso de reingreso a las empresas del sector eléctrico, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente."

## CAPITULO VI

### Régimen Disciplinario.

**Artículo 30.- Régimen Disciplinario.-** A efecto de dar por terminada la relación en virtud de que la servidora o el servidor público de carrera ha incurrido en conductas infractoras, transgresión de normas o incumplimiento de obligaciones imputables a las servidoras y los servidores públicos de carrera de la Empresa, la administración deberá tramitar el respectivo VISTO BUENO ante el correspondiente Inspector del Trabajo, respetando y considerando las normas del debido proceso y el derecho a la legítima defensa.

**Artículo 31.- Obligaciones y Prohibiciones de las servidoras y de los servidores Públicos de Carrera.-**

Las servidoras y los servidores públicos de carrera de la EERSSA deberán cumplir las obligaciones y evitarán incurrir en las prohibiciones consideradas en el Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la respectiva Autoridad Laboral en lo que no contravenga a la presente normativa.

**Artículo 32.- Control de Asistencia.-** Para el control del cumplimiento de los horarios de trabajo, todas las servidoras y los servidores públicos de carrera están obligados a registrar las horas de entrada y salida, utilizando los sistemas de control que la EERSSA establezca para el efecto. En el caso de faltas de registro de ingreso o de salida de un servidor la EERSSA aplicará la sanción establecida en el Reglamento Interno de Trabajo vigente.

Una vez registrada la asistencia, la servidora o el servidor deberá iniciar sus labores, de no proceder así se considerará como abandono del trabajo.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

El control de cumplimiento de obligaciones de las servidoras y los servidores públicos de carrera dentro de la jornada de trabajo, será responsabilidad de los jefes inmediatos, debiendo estos comunicar en forma oportuna a la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales los respectivos incumplimientos.

La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales realizará chequeos periódicos de puntualidad, asistencia y permanencia. La ausencia al trabajo y el abandono del trabajo sin permiso ni justificación, serán sancionados de acuerdo con lo dispuesto en Reglamento Interno de Trabajo vigente.

La servidora o el servidor público de carrera que en una semana faltare a media jornada de trabajo, sin la debida justificación, tendrá derecho a sólo seis días de remuneración. El servidor que faltare un día de trabajo sin la debida justificación, tendrá derecho sólo a cinco días de remuneración.

Por faltas repetidas e injustificadas al trabajo o por abandono del mismo sin justificación alguna durante un tiempo mayor a tres días consecutivos laborables dentro de un período mensual de labor, por parte del servidor, la EERSSA tendrá el derecho a tramitar el respectivo visto bueno y proceder con la cesación de funciones, debiendo respetarse el debido proceso.

Cuando la servidora o el servidor público de carrera no pudiere concurrir al trabajo, deberá hacer conocer su inasistencia al Jefe inmediato, salvo situaciones de caso fortuito, fuerza mayor o calamidad doméstica debidamente justificadas. El aviso sobre la inasistencia deberá realizarse dentro de los dos días laborables siguientes, contados a partir de la media noche del día en que se produjo la falta. Fuera de este tiempo, no se aceptará excusa y la EERSSA sancionará a la servidora o servidor aplicando esta normativa.

En caso de enfermedad que impida a la servidora o servidor público de carrera concurrir a su lugar de trabajo, dará aviso de la inasistencia a su jefe inmediato, debiendo remitir el respectivo certificado médico, dentro del término señalado en el artículo anterior. De no procederse de esta manera también se considerará como falta injustificada, sujeta a las sanciones legales.

**Artículo 33.- Atrasos y abandonos.-** Es obligación de las servidoras y de los servidores públicos de carrera concurrir puntualmente al cumplimiento de sus labores y no abandonarlas, sin autorización, antes de la hora establecida para conclusión de la jornada.

Los atrasos o abandonos al trabajo antes de las horas establecidas serán sancionados conforme se establece en los artículos siguientes y se considerarán como faltas repetidas de puntualidad para efectos de resolver la cesación de funciones.

En los casos en que existan circunstancias que justifiquen los atrasos, abandonos o faltas de registro de ingreso o salida de las servidoras y de los servidores públicos de carrera, se presentará la justificación por escrito (con los respectivos documentos de sustento, de ser el caso), ante la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales. El Jefe de dicha Gerencia calificará o no la justificación. La Presidencia Ejecutiva será instancia de apelación para estos casos.

Los tiempos no trabajados correspondientes a atrasos o abandonos antes de cumplir el horario establecido serán contabilizados mensualmente y los valores que a éstos

22





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

correspondan serán descontados de la remuneración del servidor. No se admitirá compensar los tiempos de atrasos o abandonos con tiempos de vacaciones.

## **Artículo 34.- Sanciones.-**

En caso de incumplimiento de obligaciones o incurrirse en las prohibiciones señaladas se aplicará el régimen disciplinario señalado en el Reglamento Interno de Trabajo para los casos que no prevé la presente normativa.

Para la aplicación de sanciones derivadas del incumplimiento de obligaciones o no acatamiento de prohibiciones se considerará la ocurrencia en el primer caso un período de dos años y para el segundo caso un período de cinco, es decir que si la servidora o el servidor público de carrera luego de dichos períodos no vuelve a incurrir en faltas disciplinarias se entenderá que mantiene su expediente libre de infracciones.

Los Gerentes de Área, directamente o sobre la base a la información proporcionada por los Jefes Departamentales, Superintendentes, Jefes de Sección o Supervisores, informarán a la Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales, dentro de los tres días laborables siguientes a la fecha en que tuvieron conocimiento de las infracciones que hubieren cometido las servidoras y los servidores, para efectos de la sanción que corresponda.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** Únicamente quienes ejerzan los cargos de Gerente de Área, Asesor Jurídico, Contralor Interno y Coordinador de la Presidencia Ejecutiva serán servidoras o servidores de libre designación y remoción. Tal designación o remoción será potestad de la Presidencia Ejecutiva de la Empresa. No existe derecho a compensación económica alguna debido a la terminación de la relación de prestación de servicios con este personal, a excepción de los beneficios de Ley, en virtud de lo que establece el artículo 18, literal a) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. El Directorio de la Compañía establecerá los requisitos que deban cumplir las personas para ser designadas Gerente de Área e igualmente definirá los beneficios que deba reconocerse a este personal por el ejercicio del cargo.

**SEGUNDA.-** A efectos de la emisión de los nombramientos correspondientes, se considerarán las remuneraciones mensuales unificadas vigentes a la fecha de emisión de la presente normativa. Será potestad del Directorio de la Empresa resolver las políticas remunerativas para los siguientes ejercicios económicos.

**TERCERA.-** Aquellas personas que por efecto de la aplicación de la presente normativa mantuvieran vacaciones pendientes de usar, se sujetarán a esta normativa.

**CUARTA.-** A todas las personas que debido a la clasificación entre servidores y obreros deban pasar a regir su relación de servicio por las presentes normas se considerará y reconocerá el tiempo de servicios prestados para la EERSSA bajo el régimen del Código del Trabajo, para todos los efectos de orden legal.

**QUINTA.-** A partir de la aprobación de la presente normativa se unificará el valor de 152,15 a la remuneración mensual unificada de cada servidora y servidor público de carrera, por ser un incentivo que la EERSSA lo viene cancelando desde el año 2004.





# Empresa Eléctrica Regional del Sur

**SEXTA.-** En todo lo relacionado con comisiones de servicio dentro y fuera del país y pago de valores correspondientes a viáticos, se aplicará el Reglamento para el cumplimiento de Comisiones de Servicios.

**SEPTIMA.-** A efectos de la prestación de servicios de las servidoras y los servidores públicos de carrera de la EERSSA se consideraran las disposiciones sobre horarios y jornadas de trabajo, obligaciones, prohibiciones y régimen disciplinario considerado en el Reglamento Interno de Trabajo autorizado por el Director Regional del Trabajo, vigente a la fecha de expedición de esta normativa.

**OCTAVA.-** La Superintendencia Administrativa y de Servicios Generales coordinará la adecuada difusión y publicidad interna y externa del contenido de estas normas, con el fin de que sean conocidas y aplicadas en las instancias pertinentes.

**NOVENA.-** El Directorio, en uso de sus facultades podrá tratar cualquier asunto relacionado con la aplicación, interpretación o reformas a las disposiciones de esta normativa.

**DÉCIMA.-** En todo lo que no se prevé en la presente normativa respecto a las servidoras y los servidores públicos de carrera, se estará a lo que disponen: la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y las Leyes Conexas.

## DISPOSICIÓN FINAL

**PRIMERA.-** La presente normativa regirá hasta que el Directorio de la Empresa la actualice, modifique o derogue, debiéndose revisar la misma, de manera obligatoria una vez que se emita el Reglamento a la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

**SEGUNDA.-** La presente normativa, expedida por el Directorio de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., será puesta en conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales.

## RAZÓN:

Certificamos que las presentes Normas, fueron aprobadas por el Directorio de la EERSSA, en sesión realizada el diecisiete de enero del dos mil catce mediante resolución No. 5-14.

Ing. Víctor Orejuela Luna  
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Ing. Wilson Vivanco Arias  
PRESIDENTE EJECUTIVO