

Memorando Nro. AN-SG-2024-3221-M

Quito, D.M., 18 de julio de 2024

PARA: Srta. Abg. Valentina Centeno Arteaga
**Presidenta de la Comisión Especializada Permanente de Desarrollo Económico,
Productivo y la Microempresa**

ASUNTO: NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN CAL-HKK-2023-2025-0354

De mi consideración:

Por disposición del señor Presidente de la Asamblea Nacional, me permito notificar a usted la Resolución **CAL-HKK-2023-2025-0354**, aprobada por el Consejo de Administración Legislativa en la sesión No. 0045-2024, realizada el *03 de julio de 2024*, cuya copia adjunto; y, mediante la cual se califica el "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS**", presentado por la asambleísta *María Fernanda Araujo Noboa*, mismo que ha sido asignado a la Comisión, que usted preside, para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
SECRETARIO GENERAL

Anexos:

- 450887-araujo0293174001721252177.pdf
- an-sg-ut-2024-0344-m.pdf
- cal-hkk-2023-2024-0354.pdf
- fiu1._araujo_mariã_estefaniã_informe_reforma_ley_empresas_pùblicas.pdf

Copia:

Sr. Dr. Franklin Isidro Verduga Rodriguez
Secretario Relator

Srta. Dra. María Fernanda Araujo Noboa
Asambleísta

Sra. Mgs. Maria Isabel Dominguez Serrano
Especialista Senior

se/jc



Firmado electrónicamente por:
**ALEJANDRO XAVIER
MUNOZ HIDALGO**

**INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE
No.- 0199-INV-UTL-AN-2024**

Quito, D.M., 27 de junio de 2024

Proponente: Asambleísta María Fernanda Araujo Noboa

Nombre del Proyecto: “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”

I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME

Con fecha 20 de junio de 2024, la asambleísta María Fernanda Araujo Noboa remite mediante Oficio No. AN-MFAN-0022-2024, de 20 de junio de 2024, con trámite número 450887, al señor magíster Henry Fabián Kronfle Kozhaya, Presidente de la Asamblea Nacional, el “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas” y adjunto al documento, incluye la Ficha de Objetivos de Desarrollo Sostenible, conforme lo determinan los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando No. AN-SG-2024-2782-M, de fecha 24 de junio de 2024, solicitó se proceda con la elaboración del Informe Técnico-jurídico No Vinculante de la Unidad Técnica Legislativa, previo a la calificación del Consejo de Administración Legislativa y, de manera independiente, se entregue un documento que contenga un Extracto del referido Proyecto de Ley.

Con estos antecedentes, el objetivo del presente Informe Técnico-jurídico No Vinculante es realizar el análisis de cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 134 y 136, en concordancia con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

II. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La Unidad de Técnica Legislativa, tiene la atribución de asesorar en el área de técnica legislativa y parlamentaria y acompañar el proceso de creación de las normas, cuando así lo requieran el Consejo de Administración Legislativa, las comisiones especializadas y el Pleno de la Asamblea Nacional; y, el elaborar informes técnico-jurídicos, en virtud de los artículos 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa; 22 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional; 1 de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, de 28 de septiembre de 2010; y, el Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL-2019-2021-419, de fecha 18 de febrero de 2021.

III. VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

3.1 Iniciativa Legislativa; una sola materia (Principio de Unidad de Materia); exposición de motivos, considerandos y articulado; expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían; Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas; y, carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley

REQUISITOS	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>Iniciativa Legislativa</p> <p>Firmas: 14 Porcentaje: 10 %</p>	(Artículos 134, número 1 y 54, número 1, de la LOFL)	CUMPLE
<p>Una sola materia (Principio de Unidad de Materia).</p> <p>Materia: Pública, Administrativa e Institucional.</p>	(Artículos 136 de la CRE y 56, número 1, de la LOFL)	CUMPLE
<p>Exposición de motivos, considerandos y articulado</p> <p>Contiene: Exposición de Motivos; cinco considerandos, veinte artículos reformativos; y, una disposición final</p>	(Artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa)	CUMPLE
<p>Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.</p>	(Artículos 136 de la CRE y el 56, número 3 de la LOFL).	CUMPLE
<p>Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas</p>	(Artículos 55 y 56 de la LOFL)	CUMPLE
<p>Carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley: Orgánica</p>	(Artículo 133 de la Constitución de la República y Artículo 30, número 1, letra d de la LOFL)	CUMPLE

IV. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO

4.1 Concordancia con la Constitución de la República, legislación internacional vinculante, sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Afectaciones a Derechos y Garantías Constitucionales; y, Normas legales vigentes que serían incompatibles, que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta

A fin de comprender la intención de la Propuesta Normativa, resulta importante ejecutar un análisis a partir de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, pues conforme lo ha precisado la Corte Constitucional mediante Sentencia Nro. 32-21-IN/21 y acumulado de 11 de agosto de 2021, a más de constituir un requisito constitucional, esta permite identificar las razones de sustento y justificación para la existencia de la Norma propuesta. Así, la Proponente indica que:

“Las leyes necesitan actualizarse para reflejar los cambios en la sociedad, la economía y la tecnología. Una ley antigua puede no abordar eficazmente los desafíos y oportunidades actuales que enfrentan las empresas públicas.

Una reforma puede centrarse en mejorar la eficiencia operativa y la transparencia en la gestión de las empresas públicas_ Esto puede incluir la implementación de mejores prácticas de gobierno corporativo y controles internos.

En consecuencia se presenta el proyecto de "LEY ORGÁNICA REFORMATORA A LA LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS", que busca la mejora, la eficiencia, la transparencia, la competitividad y la responsabilidad de estas empresas, al tiempo que promueve la innovación y la sostenibilidad en sus operaciones.”

En tal sentido, y de acuerdo con el contenido del Proyecto de Ley, es importante resaltar que, la Constitución de la República de forma específica determina en su Artículo 261, que: *“El Estado central tendrá competencias exclusivas sobre: 12. El control y administración de las empresas públicas nacionales.”*

En tal sentido, el Artículo 315 de la Constitución, estipula que: *“El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos,*

sociales y ambientales. Los excedentes podrán destinarse a la inversión y reinversión en las mismas empresas o sus subsidiarias, relacionadas o asociadas, de carácter público, en niveles que garanticen su desarrollo. Los excedentes que no fueran invertidos o reinvertidos se transferirán al Presupuesto General del Estado. La ley definirá la participación de las empresas públicas en empresas mixtas en las que el Estado siempre tendrá la mayoría accionaria, para la participación en la gestión de los sectores estratégicos y la prestación de los servicios públicos.”

Asimismo, el Artículo 316 de la Constitución, estipula que: *“El Estado podrá delegar la participación en los sectores estratégicos y servicios públicos a empresas mixtas en las cuales tenga mayoría accionaria. La delegación se sujetará al interés nacional y respetará los plazos y límites fijados en la ley para cada sector estratégico. El Estado podrá, de forma excepcional, delegar a la iniciativa privada y a la economía popular y solidaria, el ejercicio de estas actividades, en los casos que establezca la ley.”*

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) como norma específica para las EP, más allá de regular su constitución, organización, fusión, escisión y liquidación, en su Artículo 2 se incluyen los objetivos de la Ley, entre los cuales se contempla *“Establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de las empresas públicas, de las metas fijadas en las políticas del Estado ecuatoriano”* de esta manera se contempla a las empresas públicas como entes ejecutores de la política pública, es decir de contribuir en el cumplimiento de las metas establecidas en la planificación nacional. Es por esta razón que desde la promulgación de la LOEP las empresas públicas han tomado un rol de instrumentos empresariales puros del sector privado y políticas públicas para satisfacer necesidades y lineamientos como actores públicos. Bajo esta consideración ya existe un marco normativo que respalda y guía la acción de las empresas públicas en el Ecuador.¹

En cuanto al ámbito de las y los servidores públicos, se debe considerar que toda o todo trabajador que preste sus servicios en una de las entidades comprendidas dentro del sector público adquiere la denominación de servidor público independientemente de la naturaleza de su vinculación. A pesar de ello, el régimen previsto para la generalidad del sector público no siempre es aplicable a las y los servidores, en especial cuando se trata de instituciones que por su naturaleza permiten la concurrencia del Derecho Público y el Derecho Privado en un mismo tipo de acto o contrato. Ese es el caso de las denominadas empresas públicas pues, por la finalidad que persiguen son normadas de forma particular.²

¹ <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5105/1/T2018-MBA-Simba-La%20gestion.pdf>

² González, F. (2017). Las Empresas Públicas en el Ecuador: Su situación jurídica y su régimen laboral. Cuenca: (Tesis de grado). Universidad de Cuenca. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27275/1/Libro%20Empresas%20Públicas.pdf>

Las empresas públicas son parte del sector público en los términos establecidos por el Artículo 225 de la Constitución, es decir que su creación, regulación y control depende del gobierno central y de los gobiernos autónomos descentralizados³. Estas instituciones gozan de autonomía tal como se encuentra previsto por la legislación, razón por la cual cuentan con patrimonio propio⁴. En consecuencia, las empresas públicas pertenecen al sector público de la economía puesto que las rige un elemento subjetivo que es la participación directa o indirecta del Estado, y de manera objetiva su finalidad hace referencia directa a la actividad industrial o comercial para la cual están encaminadas.⁵

Las empresas públicas pertenecen al sector público, no obstante, gozan de características que son compartidas por las empresas del sector privado lo cual, no solo las hace merecedoras de un carácter mixto, sino que también a sus actos y contratos los determina esa naturaleza particular.⁶

El carácter mixto que caracteriza a la naturaleza de las empresas públicas es el mismo que caracteriza a sus actos y contratos. Uno de los ámbitos en los cuales ello se ha vuelto particularmente notorio y ha tomado radical importancia, ha sido el laboral. El régimen laboral preponderante en las empresas públicas es el de Derecho Privado, es decir que prima la modalidad contractual y las y los servidores son denominados trabajadores oficiales pues se vinculan a la administración a través de un contrato de trabajo y, solo excepcionalmente, los empleados públicos pueden vincularse a través de la modalidad estatutaria convirtiéndose en servidores de libre nombramiento y remoción y rigiéndose por el Derecho Público.⁷

La Constitución ha establecido que el régimen aplicable a las y los servidores públicos, le corresponde a la normativa inferior, por lo que actualmente se tiene la Ley Orgánica de Servicio Público, pero se entendería que es la norma competente para regular todo lo referente al talento humano dentro del sector público, pero en el Artículo 3 se hace una importante especificación sobre las empresas públicas, radicando la competencia para regularlas en otro cuerpo normativo: “*En las empresas públicas, sus filiales, subsidiarias o unidades de negocio, se aplicará lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.*”

No obstante, la Ley Orgánica de Empresas Públicas –LOEP- ha sido designada como el cuerpo legal adecuado para normar todo lo referente a los servidores

3 Valencia, L. (2015). La problemática del derecho a la estabilidad y permanencia de los servidores . Quito: (Tesis de maestría). UASB.

4 Cassagne, J. (1998). Derecho administrativo (Vol. I). Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.

5 Dromi, R. (2001). Derecho Administrativo (Novena ed.). Buenos Aires: Editorial de Ciencia y Cultura.

6 González, F. (2017). Las Empresas Públicas en el Ecuador: Su situación jurídica y su régimen laboral. Cuenca: (Tesis de grado). Universidad de Cuenca. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27275/1/Libro%20Empresas%20Públicas.pdf>

⁷ Younes Moreno, D. (2001). Derecho Administrativo Laboral (Novena ed.). Bogotá: TEMIS.

públicos que prestan sus servicios, trabajan o realizan cualquier actividad en las empresas públicas.

La Corte Constitucional mediante sentencia Nro. 175-16-SEP-CC, estableció que: *“Los servidores públicos que trabajan en las empresas públicas deben dividirse en empleados públicos, que hace referencia a aquellos denominados servidores de libre nombramiento y remoción y en trabajadores oficiales, que debería hacer referencia tanto a empleados –servidores públicos de carrera- y obreros. Estos parámetros deberían ser establecidos por la normativa para coincidir con la doctrina y, en especial, para que las empresas públicas puedan cumplir con su objetivo de producir rentabilidad social y no competir en inferioridad de condiciones con el resto de empresas privadas.”*

Además, la Corte Constitucional se pronunció:

“Conforme se observa, lo que ha procurado el constituyente para que efectivamente las empresas públicas no compitan en inferioridad de condiciones con el resto de empresas, es que éstas sean manejadas de diferente manera que la administración general, pues las empresas públicas buscan, entre otros objetivos, ser competitivas y con alta rentabilidad social y rendimiento, siendo una forma de gestión de recursos para lograr la consecución de los objetivos para los que fue creado el Estado, esto es, la realización de los derechos de sus coasociados. (...)

En definitiva, el legislador, al haber dispuesto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, expedida por mandato de la Constitución, que sean las autoridades laborales y los jueces de trabajo los llamados a resolver las controversias que se suscitaren entre las empresas públicas y su personal (servidores públicos y trabajadores), no ha vulnerado el artículo 76 numeral 3 de la Constitución.

(...) no existe la aparente antinomia entre la Ley Orgánica de Empresa Pública y la Ley Orgánica de Servicio Público, pues esta última, en los artículos 3 inciso final, 56 penúltimo inciso, 57 último inciso y 83 literal k ha reconocido el régimen propio y especial del personal de empresas públicas.”⁸

Una vez aclarado el hecho que el régimen laboral impuesto en las empresas públicas, a través de la LOEP, ha sido aceptado por la Corte Constitucional, se ha considerado que el Directorio puede imponer el régimen que rija dentro de las empresas públicas, en se sentido se ha pronunciado la Procuraduría General del Estado:

⁸ Corte Constitucional del Ecuador. (31 de mayo de 2011) Sentencia N.º 007-11-SCN-CC

“1.- La gestión del talento humano de la empresa pública se rige por la normativa que para atender los requerimientos empresariales específicos expida el Directorio de la entidad, en aplicación del inciso segundo del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, normativa que debe guardar conformidad con esa Ley, el Código del Trabajo y las demás leyes que rigen para toda la administración pública y que en consecuencia, está sujeta al control posterior del Ministerio de Relaciones Laborales conforme al inciso final del citado artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.”⁹

Entonces, la Constitución ecuatoriana ha establecido expresamente que los obreros que pertenezcan al sector público estarán regidos por el Código del Trabajo; y la norma infra constitucional debe regular al talento humano en el resto de su clasificación y características. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) ha hecho referencia expresa a la competencia de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) para regular a las y los servidores públicos que pertenecen a las empresas públicas ecuatorianas; en ese sentido, la LOEP a la vez ha indicado que existen cuerpos legales de aplicación concurrente en la regulación del talento humano, entre ellos, la LOSEP, el Código del Trabajo y las resoluciones emitidas por el Directorio de cada empresa, los cuales no deben contradecirse.¹⁰

Las y los servidores públicos que trabajan en las empresas públicas ecuatorianas poseen un régimen laboral distinto al previsto para el resto del sector público. Si bien el régimen aplicable a los servidores de libre nombramiento y remoción, vinculados a través de una modalidad estatutaria y regidos por el Derecho Público y el régimen de los obreros, vinculados a través de una modalidad contractual y regidos por el Derecho Privado, concuerda; el resto de servidores deben estar regulados por norma general por el Derecho Privado para cumplir con los objetivos del Estado como empresario.¹¹

Debido a que el Derecho Privado impera en las relaciones de los servidores de carrera y obreros con las empresas públicas, el juez del trabajo es el competente para resolver los conflictos que devengan de dicha relación laboral, mientras que el juez contencioso administrativo –residual- es competente para resolver los conflictos que se presenten con los servidores de libre nombramiento y remoción. Dicha competencia ha sido ratificada por la Corte Constitucional.¹²

⁹ Procuraduría General del Estado. Extracto de consulta Empresa Pública Municipal de Aseo de Machala, EMAM EP. [Oficio 11163 de 2012]. (20 de diciembre de 2012).

¹⁰ https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/#redalyc_600263428008_ref6

¹¹ https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/#redalyc_600263428008_ref6

¹² Villavicencio Logroño, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. Revista de la Facultad de Jurisprudencia, núm. 7, pp. 366-404, 2020. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/#redalyc_600263428008_ref6

De lo mencionado, las modalidades de designación, contratación y desvinculación del talento humano de las y los servidores públicos y obreros de las empresas públicas, deberán estar concordante con el ordenamiento jurídico vigente, con la finalidad de no contradecir regulaciones existentes que puedan afectar la aplicación de la norma, o a su vez se establezcan las reformas pertinentes en aplicación a los principios de eficacia integradora y coherencia legislativa salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

Asimismo, debería tomarse en cuenta el siguiente análisis, en relación con el texto Propuesto y la normativa vigente:

- En el Artículo 1 del Proyecto de Ley que modifica el Artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas se pretende eliminar el siguiente texto: “Las empresas subsidiarias son sociedades mercantiles de economía mixta creadas por la empresa pública, en las que el Estado o sus instituciones tengan la mayoría accionaria. Las empresas filiales son sucursales de la empresa pública matriz que estarán administradas por un gerente, creadas para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada.”

Así también, se debe considerar lo estipulado en el Artículo 8 del Proyecto de Ley, que modifica el Artículo 13 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el cual elimina el siguiente texto: “*El Directorio resolverá la creación de filiales y subsidiarias*”. En concordancia en el Artículo 5 del Proyecto de Ley, que modifica el Artículo 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, al eliminar que, dentro de las atribuciones del Directorio, se encuentra aprobar la creación de filiales y subsidiarias.

Sin embargo, en la misma Propuesta Normativa, así como en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se mantiene la regulación sobre empresas subsidiarias y filiales, por lo tanto, al tratar de eliminar su definición, así como la intención de su creación, se podría dejar un vacío jurídico en la norma, que podría afectar la aplicación de la regulación, así como los artículos 82 y 84 de la Constitución.

- En el Artículo 3 del Proyecto de Ley, que modifica el Artículo 7 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, pretende establecer que, los requisitos para la designación de delegados o delegadas permanentes del Directorio se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.

Además, en el Artículo 4 del Proyecto de Ley que modifica el Artículo 8 de la Ley Orgánica de las Empresas Públicas, se establece que: “*La Presidenta o Presidente del Directorio tendrá las atribuciones que se establezca en el acto de creación, en el Reglamento a la presente Ley, y en la normativa interna de la Empresa.*”

En tal sentido, se recomienda, incluir una disposición transitoria en el Proyecto de Ley para que el Ejecutivo reforme, o de ser el caso emita el respectivo Decreto Ejecutivo que contenga el Reglamento General de la Ley, conforme lo estipulado en

el Artículo 147, número 13 de la Constitución, salvaguardando del derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

- En el Artículo 5 del Proyecto de Ley que reforma el Artículo 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se incluye dentro de las atribuciones del directorio, el nombrar a la o al Gerente General, de una terna propuesta por la Presidenta o Presidente del Directorio, y sustituirlo. **En caso de renuncia irrevocable por parte del Gerente General, el Directorio deberá sesionar de inmediato para designar a un Gerente General encargado, que provendrá de dentro del seno de la EP, sin necesidad que medie una terna** (Texto propuesto resaltado)

Asimismo, en el Artículo 6 del Proyecto de Ley que reforma el Artículo 10 del Proyecto de Ley, se estipula que: *“En caso de ausencia o incapacidad temporal del Gerente General lo subrogará el Gerente General Subrogante. **En caso de ausencia definitiva del Gerente General, el Directorio nombrará al Gerente General Encargado, de dentro del seno de la EP, quien podrá permanecer en el cargo por el plazo máximo de dos meses improrrogables.**”* (Texto propuesto resaltado)

También, en el Artículo 7 del Proyecto de Ley que reforma el Artículo 12 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas al estipular que: *“El Gerente General Subrogante reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia o impedimento temporal de éste último. **El Gerente General Encargado reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia definitiva de este último. Cumplirán los deberes y atribuciones previstas para el titular mientras dure el reemplazo.**”* (Texto propuesto resaltado)

De los textos propuestos, se recomienda revisar en toda la Ley Orgánica de Empresas Públicas, lo relacionado con la subrogación y encargo, con la finalidad de qué en la norma vigente se pueda diferenciar de manera correcta el uso de las dos figuras jurídicas, en materia laboral. Así tenemos artículos relacionados que no han sido modificados, pero necesitan en el proceso de análisis de la norma en la respectiva Comisión, sean considerados para que la norma sea clara y aplicable de conformidad con los artículos 82 y 84 de la Constitución.

“Art. 21.- SUBROGACIÓN O ENCARGO.- *Cuando por disposición de la ley o por orden escrita de autoridad competente, un servidor deba subrogar a superiores jerárquicos o ejercer un encargo en los que perciban mayor remuneración mensual unificada, éste recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada, obtenida entre el valor que percibe al subrogante y el valor que perciba el subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo y a partir de la fecha en que se inicia tal encargo o subrogación, sin perjuicio del derecho del titular a recibir la remuneración que le corresponda.”*

“Art. 30.- NORMAS GENERALES PARA LA REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO CON SERVIDORES DE CARRERA Y OBREROS.- *En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas: (...) 2. No forma parte de la remuneración: a) Los valores correspondientes al componente variable por cumplimiento de metas; b) Las décima tercera y cuarta remuneraciones, viáticos, subsistencias y movilizaciones: y, c) Los valores por las subrogaciones y encargos. (...)*”

- En el Artículo 11 del Proyecto de Ley que reforma el Artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se estipula que: *“El Ministerio del Trabajo, regulará los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones, viáticos, y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas.”*

Se debe considerar que, el Artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, (LOEP), determina que la designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta ley, la codificación del código del trabajo y las leyes que regulan la administración Pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del directorio.

Además, en el proceso de análisis de la norma se recomienda tomar en cuenta lo estipulado en la Ley Orgánica del Servicio Público, en relación con el talento humano de las empresas públicas, con la finalidad de no contradecir regulaciones existentes que puedan afectar la aplicación de la norma, o a su vez se establezcan las reformas pertinentes en aplicación a los principios de eficacia integradora y coherencia legislativa salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

- En el Artículo 13 del Proyecto de Ley que reforma el Artículo 19 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se recomienda no cambiar el texto estipulado en el número 1, relacionado con: *“Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley”,* debido a que en la Propuesta Normativa se hace referencia al Capítulo 11 del Título III de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, sin embargo el Título III “DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS” solo tiene dos capítulos: Capítulo I “DEL DIRECTORIO” Y Capítulo II “DE LOS ADMINISTRADORES”, existiendo una clara contradicción entre el texto propuesto y la norma vigente, pudiendo afectar el derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

- El Artículo 14 del Proyecto de Ley que reforma el Artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, determina que: *“Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de*

un monto de hasta **3** salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de **120** salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. El Reglamento General de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario.” (Texto propuesto resaltado)

El texto vigente del Artículo 23 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, estipula que: “**Art. 23.- RETIRO VOLUNTARIO.-** Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. El Reglamento General de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario.”

De lo mencionado, es importante considerar que, al bajar el monto del pago del retiro voluntario, podría ser considerado una posible afectación al Artículo 11, número 8 de la Constitución, el cual determina que: “*El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.*”

Además, se recomienda considerar lo estipulado en el Mandato Constituyente Nro. 2, que expresa:

“Art. 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renunciaciones a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal

de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente y trabajadores del sector público que se acojan a los beneficios de las indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el presente artículo, no podrán reingresar al sector público, a excepción de las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento.”

- En el Artículo 19 del Proyecto de Ley se agrega el Artículo 64 en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, relacionado con: *“Artículo. 64.- Normas supletorias.- En lo que se refiere a las normas de procedimiento no contempladas en esta Ley, se aplicarán las normas previstas en la Ley de Compañías.”*

Sin embargo, en el Artículo 54 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, ya se estipula lo siguiente: **“Art. 54.- NORMAS SUPLETORIAS.-** *En lo que se refiere a las normas de procedimiento no contempladas en esta Ley, tanto para la fusión como para la escisión, se aplicarán las normas previstas en la Ley de Compañías.”*

Por lo tanto, se recomienda considerar lo dispuesto en la Normativa vigente con la finalidad de no duplicar o de ser el caso, contradecir regulaciones existentes que puedan afectar la aplicación de la norma asegurando la coexistencia, correspondencia y armonía entre las propuesta remitida y el ordenamiento jurídico vigente, o a su vez se establezcan las reformas pertinentes en aplicación a los principios de eficacia integradora y coherencia legislativa salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

- En el Artículo 20 del Proyecto de Ley que agrega la Disposición Transitoria Décima en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se debe indicar que actualmente la norma vigente, tiene como Disposición Transitoria Décima, la siguiente:

“DÉCIMA.- TRANSITORIAS DE CARÁCTER TRIBUTARIO.-

10.1. La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en un plazo no mayor a noventa días contados a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial, emitirá y remitirá al Servicio de Rentas Internas el catastro actualizado de las entidades y organismos del sector público, incluidas las empresas públicas, el mismo que deberá ser publicado en su página WEB y actualizado de manera permanente.

10.2. El Ministerio de Finanzas adaptará al sistema de contabilidad gubernamental (E-SIGEF) las opciones necesarias para dar cumplimiento a la normativa tributaria en el término de 120 días contados a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial.

10.3. Las entidades, organismos, fondos y proyectos que actualmente están obligados a la utilización de la herramienta e-Sigef, como consecuencia de la centralización de la Cuenta Corriente Única del Tesoro Nacional no presentarán solicitudes de devolución de IVA por los períodos pendientes de recuperación anteriores al 1 de enero de 2008, toda vez que la acreditación de los valores a devolver se realiza a la cuenta Única del Tesoro Nacional, con afectación a la misma cuenta. El Servicio de Rentas Internas procederá al archivo de las solicitudes que hayan presentado y que se encuentren pendientes de resolución. El Ministerio de Finanzas y las entidades, organismos, fondos y proyectos antes indicados realizarán los ajustes contables correspondientes.

10.4. Como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 41 de esta Ley, queda sin efecto todo proceso de determinación directa, complementaria o presuntiva que se hubiere iniciado en contra de cualquiera de las personas jurídicas que como consecuencia de la expedición de esta Ley, están sujetas a su ámbito de aplicación, incluyendo aquellos procesos iniciados contra sociedades cuyos pasivos han sido asumidos por la empresa pública, mediante la instrumentación de cualesquier figura mercantil o societaria permitida por la Ley, incluso antes de la vigencia de la misma; quedando por tanto sin efecto toda orden de determinación, acta borrador, actas definitiva y en general toda otra clase de actos administrativos vinculados o conexos, así como toda clase de juicios contenciosos tributarios derivados de cualquier acto administrativo de determinación tributaria.

El Director General del Servicio de Rentas Internas dictará la o las resoluciones correspondientes para dar de baja los títulos de crédito emitidos con ocasión de los procesos de determinación directa, complementaria o presuntiva antes referidos, originados con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, respecto de las personas jurídicas señaladas en el inciso anterior.

Igualmente, en forma complementaria, el Director General del Servicio de Rentas Internas ordenará el archivo de toda causa que se encuentre ventilando dentro de la jurisdicción coactiva de la entidad a su cargo, iniciada en contra de las personas jurídicas señaladas en el inciso primero de este numeral.

10.5. Para efecto de la devolución de IVA a entidades y organismos del sector

público, el Servicio de Rentas Internas implementará los mecanismos necesarios dentro del plazo de 120 días hábiles contados a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial. Para la devolución de IVA correspondiente a los periodos que dure la transición, las entidades y organismos del sector público deberán presentar la solicitud correspondiente que será atendida en 30 días previa verificación de la presentación y pago de la declaración y anexo de información.

10.6. Las sociedades que venían realizando adquisiciones de bienes y servicios con tarifa 12% de IVA y que por efectos de esta Ley se constituyen en empresas públicas, pasando a beneficiarse de la devolución del IVA que paguen en sus adquisiciones a partir de su vigencia, darán de baja de su contabilidad el crédito tributario de IVA pendiente de recuperación y que conste como tal en la declaración de IVA del mes correspondiente a aquel en que esta Ley se publique en el Registro Oficial.”

En tal sentido, se estaría duplicando el número de la disposición transitoria, por lo cual en el proceso de análisis del Proyecto de Ley en la respectiva Comisión, además de considerar la numeración de las disposiciones transitorias, para que se coloque la correcta, se deberá considerar lo determinado en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, que se relaciona con el “*RÉGIMEN TRANSITORIO DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS A EMPRESAS PÚBLICAS*”

Por todo lo expuesto y de manera general, se recomienda considerar lo dispuesto en la Normativa vigente con la finalidad de no duplicar o de ser el caso, contradecir regulaciones existentes que puedan afectar la aplicación de la norma asegurando la coexistencia, correspondencia y armonía entre las propuesta remitida y el ordenamiento jurídico vigente, o a su vez se establezcan las reformas pertinentes en aplicación a los principios de eficacia integradora y coherencia legislativa salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

4.2 Posible impacto de la norma propuesta en las garantías, derechos y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes; Impacto de género de las normas sugeridas; Afectación a los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades; y, Posible impacto de la norma en los derechos y garantías constitucionales y en favor de otros grupos de atención prioritaria

El “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”, no guarda relación directa con los derechos de las niñas, niños y adolescentes; su contenido tampoco establece disposiciones sobre la materia, de tal modo que no genera afectación a los derechos de este grupo de atención prioritaria desarrollados en los artículos 35, 44 y 45 de la CRE.

Por otro lado, el Proyecto de Ley no contiene normativa que atente contra la igualdad y equidad de género, guardando observancia al Artículo 11, número 4 sobre el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación; y, 66 número 4, de la CRE.

De igual forma, la Propuesta no tiene afectación a los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, su contenido tampoco establece disposiciones que puedan afectar al ejercicio de los derechos colectivos establecidos en el Artículo 57 de la Constitución de la República del Ecuador.

Finalmente, el Proyecto de Ley no inobserva el Artículo 35 de la Constitución de la República, mismo que determina que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

4.3 Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma

En relación con los informes técnicos-jurídicos no vinculantes de los proyectos de ley, el número 1, del Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que “el Informe se referirá al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 136 de la Constitución, en concordancia con los artículos 135 y 301; y, 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y analizará: j). Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma”.

Por su parte, los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República (CRE), hacen referencia a la Política Fiscal de competencia exclusiva del Ejecutivo.

En este sentido, dichos artículos -respectivamente-, disponen que “Solo la presidenta o Presidente de la República podrá presentar proyectos de ley que creen, modifiquen o supriman impuestos, aumenten el gasto público o modifiquen la división político-administrativa del país.”, y “Solo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional, se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos. Solo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasas y contribuciones. Las tasas y contribuciones especiales se crearán y regularán de acuerdo con la ley”.

Los artículos 301 y 303 señalan como facultad exclusiva del Ejecutivo y por su iniciativa, el establecimiento modificación, exoneración o extinción de impuestos, o tasas y contribuciones (por acto normativo de órgano competente) y la formulación

de las políticas monetaria, crediticia, cambiaria y financiera, instrumentada por el Banco Central y la banca pública.

Es en virtud de estos deberes encomendados al Presidente de la República es que el constituyente ha determinado que sea solo él, quien tenga potestad de presentar proyectos de ley tendientes a aumentar el gasto público, pues una injerencia extraña en el Presupuesto General del Estado podría hacer que los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo se vean incumplidos con la correspondiente responsabilidad.

Al analizar el artículo 13 del proyecto de ley que establece una reforma en el inciso 2 del Artículo 19 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, relativo a los nombramientos para servidores públicos, establece que en el caso de no contar con nombramientos, se emitirán contratos de servicios ocasionales, de esta manera se debe considerar que el presupuesto para la contratación de servidores ocasionales no afecte el normal desenvolvimiento de las actividades de las Empresas Públicas, ni que existe afectación en los recursos y en los beneficios que genera las utilidades.

También, es necesario considerar que el proyecto de ley establece que el Ministerio de Trabajo debe regular a través de la Ley de Servicio Público y Código del Trabajo temas específicos en cuanto a reclutamiento y selección de personal, la Comisión Especializada Permanente, en el caso de que el Proyecto de Ley sea calificado por el CAL, considere en su análisis que existe una Ley Orgánica de Empresas Públicas que regula temas específicos con respecto al personal que labora en dichas empresas, así por ejemplo, el Artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, (LOEP), determina que la designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta ley, la codificación del código del trabajo y las leyes que regulan la administración Pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del directorio.

En este sentido, sobre los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República se encuentra que el referido Proyecto de Ley contiene las siguientes características:

- No se identifica modificación o supresión de impuestos, tasas y/o contribuciones.
- No se identifica incremento del gasto público.

4.4 Vinculación de la norma propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Asamblea Nacional busca contribuir a la mejora integral de las condiciones de vida en el país a través de la implementación de una agenda de legislación de

calidad que permita el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** mediante la incorporación de leyes que busquen erradicación de la pobreza, la prosperidad humana y el cuidado del planeta; así como el cumplimiento de los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que es el instrumento político que marca la orientación del gobierno, la hoja de ruta técnica que direcciona el accionar del sector público y un instrumento de diálogo; la o el proponente justificará su alineación de la normativa de propuesta de ley a estos objetivos.

En este contexto, el objetivo del Proyecto de Ley, según la Proponente, es buscar la mejora, la eficiencia, la transparencia, la competitividad y la responsabilidad de las empresas públicas, así como promover la innovación y sostenibilidad en sus operaciones. De ahí que este Proyecto de Ley podría estar relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030, con el objetivo 16 referente a promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.

Por otro lado, es necesario considerar que dentro del marco jurídico del país, el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento por medio del cual se concreta la garantía de derechos en un marco de política pública; por tanto, su vinculación y la ejecución de su cumplimiento son importantes frente a los diferentes niveles de gobierno, otras funciones del Estado, e incluso el propio sector privado en su papel de corresponsable de los procesos de desarrollo; para lo cual se establece una planificación diferenciada, acorde con las características sociales, culturales y territoriales de la población.

El Plan Nacional de Desarrollo denominado “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025” fue aprobado el 16 de febrero de 2024 por el Consejo Nacional de Planificación, con Resolución No. 003-2024-CNP, y constituye una guía, que desde la política pública permitirá afrontar este momento inédito en la historia del país; recuperando el rol estratégico y articulador de la planificación en el desarrollo nacional y trazando el camino para un Ecuador más seguro, próspero y equitativo.

Al respecto este Proyecto de Ley se podría vincular con el objetivo: 9. Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente orientado al bienestar social.

V. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE TÉCNICA LEGISLATIVA

5.1 Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio:

REQUISITO	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LA LEY

Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio	(Artículo 66, número 4 de la CRE; Artículo 30, letra e de la LOFL; Artículo 8 del Reglamento de Técnica Legislativa)	CUMPLE (Se sugiere mantener el uso del lenguaje inclusivo)
--	--	--

5.2 Previo a singularizar las observaciones encontradas en el Proyecto de Ley, es necesario traer una breve definición de Técnica Legislativa con el fin de resaltar su importancia:

Técnica Legislativa. - Es el conjunto de preceptos, reglas, procedimientos y prácticas jurídicas y lingüísticas **necesarias para una correcta y eficaz producción legislativa, que garantice la seguridad jurídica, la supremacía constitucional y otros principios constitucionales**, en todo el proceso legislativo de expedición, codificación, reforma, derogación e interpretación de la ley.¹³ (Énfasis añadido)

Con lo citado, se recuerda que la Técnica Legislativa es la herramienta que permite no solo aterrizar la intención del legislador/a, sino que ordena acorde con criterios predeterminados la formalidad de la inclusión de disposiciones. Mismos que, a su vez, se vinculan a principios constitucionales que otorgan validez a la norma.

En tal sentido se obtienen las siguientes observaciones sobre técnica legislativa:

- Se recomienda adecuar la Exposición de Motivos y los Considerandos del Proyecto de Ley conforme lo estipula el Artículo 6, letra c) del Reglamento de Técnica Legislativa.
- Se recomienda en el articulado cambiar la palabra “Substityase” por “Sustitúyese”.
- Se sugiere mantener la estructura formal de la norma vigente al momento de incorporar las distintas reformas, es decir, por ejemplo, si los título o rúbricas de los artículos se encuentran escritos con letras mayúsculas, se sugiere mantener ese texto, en las modificaciones propuestas.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”, sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos formales establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución de la República y 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

13 Resolución CAL 2019-2021-419, “Reglamento de Técnica Legislativa”, Artículo 4 letra f.

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- a) **Considerar**, los criterios establecidos en el presente Informe;
- b) **Calificar** el “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”; y,
- c) **Designar** para su trámite, a la Comisión Especializada Permanente de Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa relacionado con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 4 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Unidad de Técnica Legislativa conforme el Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa elabora los informes técnico-jurídicos, los mismos que no serán vinculantes y se basarán en criterios de neutralidad política, viabilidad, pertinencia y factibilidad económica y jurídica de la iniciativa propuesta, analizados y calificados de forma posterior por el Consejo de Administración Legislativa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 14 de la norma citada.

Finalmente, en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, adoptada en Sesión de 19 de septiembre de 2012, se adjunta el Extracto del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
GERARDO VLADIMIR
AGUIRRE VALLEJO

Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo
COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Elaborado por:	Estefanía Vallejo
Análisis económico:	Raúl Banchón Andrés Moyón
Revisión de composición formal del documento:	Inés Tonato

ANEXO 1
EXTRACTO DEL PROYECTO

NOMBRE PROYECTO	DEL	“Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”
PROPONENTE		Asambleísta María Fernanda Araujo Noboa
FECHA PRESENTACIÓN	DE	20 de junio de 2024
MATERIA		Pública, Administrativa e Institucional.
OBJETIVO PROYECTO	DEL	Buscar la mejora, la eficiencia, la transparencia, la competitividad y la responsabilidad de las empresas públicas, así como promover la innovación y sostenibilidad en sus operaciones.
SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO		<p>Contiene: Exposición de Motivos; cinco considerandos, veinte artículos reformativos; y, una disposición final.</p> <p>El Proyecto de Ley pretende reformar la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en el sentido que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se elimina la definición de empresas subsidiarias y empresas filiales y la constitución de empresas públicas de coordinación. - Se determina que, en el documento habilitante para la creación de la empresa, se incluirá el Plan de Sostenibilidad Presupuestario, el cual determinará las estrategias de la EP para que, en un periodo de tiempo establecido, que no podrá ser mayor a 5 años, ésta sea autosustentable y opere solo bajo recursos de autogestión. - Se estipula que los requisitos de delegados o delegadas permanentes del Directorio para su designación se establecerán en el Reglamento de la presente Ley, así como las atribuciones de la Presidenta o Presidente del Directorio. - Se determina que, en caso de renuncia irrevocable por parte del Gerente General, el Directorio deberá sesionar de inmediato para designar a un Gerente General encargado, que provendrá de dentro del seno de la EP, sin necesidad que medie una terna. El Directorio nombrará a las o los administradoras de sus filiales o subsidiarias, con base a una terna presentada por la o el Gerente General, y sustituirlos; y, conocerá los avances semestrales del Plan de Sostenibilidad Presupuestario y sus modificaciones. - Se establece que, en caso de ausencia definitiva del Gerente General, el Directorio nombrará al Gerente General Encargado, quien podrá permanecer en el cargo por el plazo máximo de dos meses improrrogables. - Se estipula que las filiales y subsidiarias actuarán de manera desconcentrada a través de la gestión de una o un Gerente, de libre nombramiento y remoción, nombrado por el Directorio. - Se determina que no podrán ser designados ni actuar como Miembros del Directorio, Gerente General, Gerentes de filiales y subsidiarias; o, administradores de agencias o unidades de negocio, ni como personal de libre designación de la empresa

	<p>pública, los que al momento de su designación o durante el ejercicio de sus funciones estén incursos o incurran en inhabilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se prohíbe al Directorio y a sus delegados, y al Gerente General, designar, nombrar, posesionar y/o contratar, respectivamente, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho, carecerán de validez jurídica. - Se determina que el Ministerio del Trabajo, regulará los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones, viáticos, y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas. El Directorio en aplicación de lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, expedirá las normas internas de administración del talento humano. - Se estipula que en caso de no contar con nombramientos, se emitirán contratos de servicios ocasionales. Para el caso de los Directivos y servidores de carrera, serán competentes los Tribunales de lo Contencioso Administrativo. - Se establece que los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta 3 salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 120 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado. - Se establece que cuando una empresa pública no haya cumplido el Plan de Sostenibilidad Presupuestario en el plazo de 5 años, a partir de la creación de la EP, el ministerio o institución rectora del área de acción de la empresa pública o la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado propondrá al Directorio de la empresa su liquidación o extinción. - Se determina que las empresas que se mantienen como sociedades anónimas, con recursos estatales en el plazo no mayor a un año deberán: a) Transformarse en empresas de economía mixta; o, b) Transformarse en empresas públicas.
CONCLUSIONES	<p>El "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas", sujeto a análisis, CUMPLE con los requisitos formales establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución de la República y 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>
RECOMENDACIONES	<p>a) Considerar, los criterios establecidos en el presente Informe;</p> <p>b) Calificar el "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y,</p> <p>c) Designar para su trámite a la Comisión Especializada Permanente de Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa relacionado con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 4 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>

Elaborado por: MEVB

ANEXO 2

“Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas”

Proponente: Asambleísta María Fernanda Araujo Noboa

El precitado Proyecto de Ley modifica los artículos: 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 23, 30, 32, 33, 55 y se incluyen nuevos artículos y una disposición transitoria a la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Los artículos que son objeto de la Propuesta, se detallan en el siguiente Cuadro y, para una mejor apreciación, se resaltan las reformas establecidas:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Art. 4.- DEFINICIONES.- Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado.</p> <p>Las empresas subsidiarias son sociedades mercantiles de economía mixta creadas por la empresa pública, en las que el Estado o sus instituciones tengan la mayoría accionaria.</p> <p>Las empresas filiales son sucursales de la empresa pública matriz que estarán administradas por un gerente, creadas para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada.</p> <p>Las Agencias y Unidades de Negocio son áreas administrativo - operativas de la empresa pública, dirigidas por un administrador con poder especial para el cumplimiento de las atribuciones que le sean conferidas por el representante legal de la referida empresa, que no gozan de personería jurídica propia y que se establecen para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 1- Substityase el artículo 4 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 4.- Definiciones.- Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado.</p> <p>Las Agencias y Unidades de Negocio son áreas administrativo - operativas de la empresa pública, dirigidas por un administrador con poder especial para el cumplimiento de las atribuciones que le sean conferidas por el representante legal de la referida empresa, que no gozan de personería jurídica propia y que se establecen para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada.</p>
<p>Art. 5.- CONSTITUCIÓN Y JURISDICCIÓN.- La creación de empresas públicas se hará:</p> <p>1. Mediante decreto ejecutivo para las empresas constituidas por la Función Ejecutiva;</p> <p>2. Por acto normativo legalmente expedido por los gobiernos autónomos descentralizados; y,</p>	<p>Artículo 2- Substityase el artículo 5 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 5.- Constitución y Jurisdicción.- La creación de empresas públicas se hará:</p> <p>1. Mediante decreto ejecutivo para las empresas</p>

<p>3. Mediante escritura pública para las empresas que se constituyan entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, para lo cual se requerirá del decreto ejecutivo y de la decisión de la máxima autoridad del organismo autónomo descentralizado, en su caso.</p> <p>Las universidades públicas podrán constituir empresas públicas o mixtas que se someterán al régimen establecido en esta Ley para las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o al régimen societario, respectivamente. En la resolución de creación adoptada por el máximo organismo universitario competente se determinarán los aspectos relacionados con su administración y funcionamiento.</p> <p>Se podrá constituir empresas públicas de coordinación, para articular y planificar las acciones de un grupo de empresas públicas creadas por un mismo nivel de gobierno, con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión técnica, administrativa y financiera.</p> <p>Las empresas públicas pueden ejercer sus actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional o internacional.</p> <p>La denominación de las empresas deberá contener la indicación de "EMPRESA PÚBLICA" o la sigla "EP", acompañada de una expresión peculiar.</p> <p>El domicilio principal de la empresa estará en el lugar que se determine en su acto de creación y podrá establecerse agencias o unidades de negocio, dentro o fuera del país.</p> <p>En el decreto ejecutivo, acto normativo de creación, escritura pública o resolución del máximo organismo universitario competente, se detallarán los bienes muebles o inmuebles que constituyen el patrimonio inicial de la empresa (sic), y en un anexo se listarán los muebles o inmuebles que forman parte de ese patrimonio.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>constituidas por la Función Ejecutiva;</p> <p>2. Por acto normativo legalmente expedido por los gobiernos autónomos descentralizados; y,</p> <p>3. Mediante escritura pública para las empresas que se constituyan entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, para lo cual se requerirá del decreto ejecutivo y de la decisión de la máxima autoridad del organismo autónomo descentralizado, en su caso.</p> <p>Las universidades públicas podrán constituir empresas públicas o mixtas que se someterán al régimen establecido en esta Ley para las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o al régimen societario, respectivamente. En la resolución de creación adoptada por el máximo organismo universitario competente se determinarán los aspectos relacionados con su administración y funcionamiento.</p> <p>Las empresas públicas pueden ejercer sus actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional o internacional.</p> <p>La denominación de las empresas deberá contener la indicación de "EMPRESA PÚBLICA" o la sigla "EP", acompañada de una expresión peculiar.</p> <p>El domicilio principal de la empresa estará en el lugar que se determine en su acto de creación y podrá establecerse agencias o unidades de negocio, dentro o fuera del país.</p> <p>En el decreto ejecutivo, acto normativo de creación, escritura pública o resolución del máximo organismo universitario competente, se detallarán los bienes muebles o inmuebles que forman parte de ese patrimonio. Además, como documento habilitante para la emisión o suscripción del documento de creación, se deberá incluir el Plan de Sostenibilidad Presupuestario, el cual determinará las estrategias de la EP para que, en un periodo de tiempo establecido, que no podrá ser mayor a 5 años, ésta sea autosustentable y opere solo bajo recursos de autogestión.</p>
<p>Art. 7.- INTEGRACIÓN.- El Directorio de las empresas estará integrado por:</p> <p>a) Para el caso de empresas creadas por la Función Ejecutiva:</p> <p>1. La o el titular del Ministerio del ramo correspondiente, o su delegada o delegado permanente, quien lo presidirá;</p> <p>2. Una o un delegado permanente de la Presidenta o</p>	<p>Artículo 3- Substityase el artículo 7 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 7.- Integración.- El Directorio de las empresas estará integrado por:</p> <p>a) Para el caso de empresas creadas por la Función Ejecutiva:</p> <p>1. La o el titular del Ministerio del ramo</p>

<p>Presidente de la República; y, 3. La máxima autoridad o el delegado de la Secretaría Nacional de Planificación.</p> <p>Los delegados o delegadas permanentes a los que hace referencia este literal, deberán acreditar conocimiento y experiencia en el área correspondiente a la actividad de la empresa. Los demás requisitos para la designación se establecerán en el respectivo decreto ejecutivo.</p> <p>b) Para el caso de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o para las creadas entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, el Directorio estará conformado por el número de miembros que se establezca en el acto normativo de creación, el que también considerará los aspectos relativos a los requisitos y período. En ningún caso el Directorio estará integrado por más de cinco miembros.</p> <p>Para el caso de los directorios de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, sus miembros serán preferentemente los responsables de las áreas sectoriales y de planificación del gobierno autónomo descentralizado relacionado con el objeto de la empresa pública. El acto normativo de creación de una empresa pública constituida por gobiernos autónomos descentralizados podrá prever que en la integración del Directorio se establezca la participación de representantes de la ciudadanía, sociedad civil, sectores productivos, usuarias o usuarios de conformidad con lo que dispone la ley.</p>	<p>correspondiente, o su delegada o delegado permanente, quien lo presidirá;</p> <p>2. Una o un delegado permanente de la Presidenta o Presidente de la República; y,</p> <p>3. La máxima autoridad o el delegado de la Secretaría Nacional de Planificación.</p> <p>Los delegados o delegadas permanentes a los que hace referencia este literal, deberán acreditar conocimiento y experiencia en el área correspondiente a la actividad de la empresa. Los demás requisitos para la designación se establecerán en el Reglamento de la presente Ley.</p> <p>b) Para el caso de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados o para las creadas entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, el Directorio estará conformado por el número de miembros que se establezca en el acto normativo de creación, el que también considerará los aspectos relativos a los requisitos y periodo. En ningún caso el Directorio estará integrado por más de cinco miembros.</p> <p>Para el caso de los directorios de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, sus miembros serán preferentemente los responsables de las áreas sectoriales y de planificación del gobierno autónomo descentralizado relacionado con el objeto de la empresa pública. El acto normativo de creación de una empresa pública constituida por gobiernos autónomos descentralizados podrá prever que en la integración del Directorio se establezca la participación de representantes de la ciudadanía, sociedad civil, sectores productivos, usuarias o usuarios de conformidad con lo que dispone la ley.</p>
<p>Art. 8.- PRESIDENCIA DEL DIRECTORIO.- En las empresas públicas creadas por la Función Ejecutiva, las funciones de Presidenta o Presidente del Directorio las ejercerá el Ministro del ramo correspondiente o su delegada o delegado permanente. En las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, la Presidenta o el Presidente serán la Alcaldesa o el Alcalde, la Prefecta o Prefecto, la Gobernadora o Gobernador Regional, o su respectivo delegado, quien deberá ser una funcionaria o funcionario del gobierno autónomo descentralizado. En el caso de empresas creadas por más de un gobierno autónomo descentralizado, la presidencia del Directorio estará a cargo de la autoridad que designen los representantes legales de dichos gobiernos. En las empresas creadas entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, la presidencia la ejercerá quien sea</p>	<p>Artículo 4- Substityase el artículo 8 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 8.- Presidencia del Directorio.- En las empresas públicas creadas por la Función Ejecutiva, las funciones de Presidenta o Presidente del Directorio las ejercerá el Ministro del ramo correspondiente o su delegada o delegado permanente. En las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, la Presidenta o el Presidente serán la Alcaldesa o el Alcalde, la Prefecta o Prefecto, la Gobernadora o Gobernador Regional, o su respectivo delegado, quien deberá ser una funcionaria o funcionario del gobierno autónomo descentralizado. En el caso de empresas creadas por más de un gobierno autónomo descentralizado, la presidencia del Directorio estará a cargo de la autoridad que</p>

<p>elegido de entre los miembros principales del Directorio.</p> <p>La Presidenta o Presidente del Directorio tendrá las atribuciones que se establezca en el acto de creación y en la normativa interna de la Empresa.</p>	<p>designen los representantes legales de dichos gobiernos. En las empresas creadas entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados, la presidencia la ejercerá quien sea elegido de entre los miembros principales del Directorio.</p> <p>La Presidenta o Presidente del Directorio tendrá las atribuciones que se establezca en el acto de creación, en el Reglamento a la presente Ley, y en la normativa interna de la Empresa.</p>
<p>Art. 9.- ATRIBUCIONES DEL DIRECTORIO.- Son atribuciones del Directorio las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las políticas y metas de la Empresa, en concordancia con las políticas nacionales, regionales, provinciales o locales formuladas por los órganos competentes y evaluar su cumplimiento; 2. Aprobar los programas anuales y plurianuales de inversión y reinversión de la empresa pública de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo; 3. Aprobar la desinversión de la empresa pública en sus filiales o subsidiarias; 4. Aprobar las políticas aplicables a los planes estratégicos, objetivos de gestión, presupuesto anual, estructura organizacional y responsabilidad social corporativa; 5. Aprobar el Presupuesto General de la Empresa y evaluar su ejecución; 6. Aprobar el Plan Estratégico de la empresa, elaborado y presentado por la Gerencia General, y evaluar su ejecución; 7. Aprobar y modificar el Orgánico Funcional de la Empresa sobre la base del proyecto presentado por el Gerente General; 8. Aprobar y modificar el Reglamento de Funcionamiento del Directorio; 9. Autorizar la contratación de los créditos o líneas de crédito, así como las inversiones que se consideren necesarias para el cumplimiento de los fines y objetivos empresariales, cuyo monto será definido en el Reglamento General de esta Ley con sujeción a las disposiciones de la Ley y la normativa interna de cada empresa. Las contrataciones de crédito, líneas de crédito o inversiones inferiores a dicho monto serán autorizadas directamente por el Gerente General de la Empresa; 10. Autorizar la enajenación de bienes de la empresa de conformidad con la normativa aplicable desde el monto que establezca el directorio; 11. Conocer y resolver sobre el Informe Anual de la o el Gerente General, así como los Estados Financieros de la empresa pública cortados al 31 de diciembre de cada año; 	<p>Artículo 5- Substityase el artículo 9 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 9.- Atribuciones del Directorio.- Son atribuciones del Directorio las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las políticas y metas de la Empresa, en concordancia con las políticas nacionales, regionales, provinciales o locales formuladas por los órganos competentes y evaluar su cumplimiento; 2. Aprobar los programas anuales y plurianuales de inversión y reinversión de la empresa pública de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo; 3. Aprobar la desinversión de la empresa pública en sus filiales o subsidiarias; 4. Aprobar las políticas aplicables a los planes estratégicos, objetivos de gestión, presupuesto anual, estructura organizacional y responsabilidad social corporativa; 5. Aprobar el Presupuesto General de la Empresa y evaluar su ejecución; 6. Aprobar el Plan Estratégico de la empresa, elaborado y presentado por la Gerencia General, y evaluar su ejecución; 7. Aprobar y modificar el Orgánico Funcional de la Empresa sobre la base del proyecto presentado por el Gerente General; 8. Aprobar y modificar el Reglamento de Funcionamiento del Directorio; 9. Autorizar la contratación de los créditos o líneas de crédito, así como las inversiones que se consideren necesarias para el cumplimiento de los fines y objetivos empresariales, cuyo monto será definido en el Reglamento General de esta Ley con sujeción a las disposiciones de la Ley y a normativa interna de cada empresa. Las contrataciones de crédito, líneas de crédito o inversiones inferiores a dicho monto serán autorizadas directamente por el Gerente General de la Empresa; 10. Autorizar la enajenación de bienes de la empresa de conformidad con la normativa aplicable desde el monto que establezca el directorio; 11. Conocer y resolver sobre el Informe Anual de la o el Gerente General, así como los Estados Financieros de la empresa pública cortados al 31 de diciembre de cada año;

<p>12. Resolver y aprobar la fusión, escisión o liquidación de la empresa pública;</p> <p>13. Nombrar a la o al Gerente General, de una terna propuesta por la Presidenta o Presidente del Directorio, y sustituirlo;</p> <p>14. Aprobar la creación de filiales o subsidiarias, nombrar a sus administradoras o administradores con base a una terna presentada por la o el Gerente General, y sustituirlos;</p> <p>15. Disponer el ejercicio de las acciones legales, según el caso, en contra de ex administradores de la Empresa Pública; y,</p> <p>16. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y la reglamentación interna de la empresa.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>12. Resolver y aprobar la fusión, escisión o liquidación de la empresa pública;</p> <p>13. Nombrar a la o al Gerente General, de una terna propuesta por la Presidenta o Presidente del Directorio, y sustituirlo. En caso de renuncia irrevocable por parte del Gerente General, el Directorio deberá sesionar de inmediato para designar a un Gerente General encargado, que provendrá de dentro del seno de la EP, sin necesidad que medie una terna;</p> <p>14. Nombrar a los administradoras o administradores de sus filiales o subsidiarias, con base a una terna presentada por la o el Gerente General, y sustituirlos;</p> <p>15. Disponer el ejercicio de las acciones legales, según el caso, en contra de ex administradores de la Empresa Pública;</p> <p>16. Conocer los avances semestrales del Plan de Sostenibilidad Presupuestario y aprobar sus modificaciones.</p> <p>17. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y la reglamentación interna de la empresa.</p>
<p>Art. 10.- GERENTE GENERAL.- La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. Deberá dedicarse de forma exclusiva y a tiempo completo a las labores inherentes a su cargo, con la salvedad establecida en la Constitución de la República.</p> <p>Para ser Gerente General se requiere: 1) Acreditar título profesional mínimo de tercer nivel; 2) Demostrar conocimiento y experiencia vinculados a la actividad de la empresa; y, 3) Otros, según la normativa propia de cada empresa.</p> <p>En caso de ausencia o incapacidad temporal del Gerente General lo subrogará el Gerente General Subrogante.</p>	<p>Artículo 6- Substityase el artículo 10 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 10.- Gerente General.- La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. Deberá dedicarse de forma exclusiva y a tiempo completo a las labores inherentes a su cargo, con la salvedad establecida en la Constitución de la República.</p> <p>Para ser Gerente General se requiere: 1) Acreditar título profesional mínimo de tercer nivel; 2) Demostrar conocimiento y experiencia vinculados a la actividad de la empresa; y, 3) Otros, según la normativa propia de cada empresa.</p> <p>En caso de ausencia o incapacidad temporal del Gerente General lo subrogará el Gerente General Subrogante.</p> <p>En caso de ausencia definitiva del Gerente General, el Directorio nombrará al Gerente General Encargado, de dentro del seno de la EP, quien podrá permanecer en el cargo por el plazo máximo de dos meses improrrogables.</p>
<p>Art. 12.- GERENTE GENERAL SUBROGANTE.- El Gerente General Subrogante reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia o impedimento temporal de éste último, cumplirá los</p>	<p>Artículo 7- Substityase el artículo 12 por el siguiente texto:</p>

<p>deberes y atribuciones previstas para el titular mientras dure el reemplazo.</p> <p>En caso de ausencia definitiva del Gerente General, será el Directorio de la Empresa el que designe al Gerente General Subrogante.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 12.- Gerente General Subrogante y Encargado.- El Gerente General Subrogante reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia o impedimento temporal de éste último.</p> <p>El Gerente General Encargado reemplazará al Gerente General de la Empresa en caso de ausencia definitiva de éste último.</p> <p>Cumplirán los deberes y atribuciones previstas para el titular mientras dure el reemplazo.</p>
<p>Art. 13.- GERENTES DE FILIALES Y SUBSIDIARIAS.- El Directorio resolverá la creación de filiales y subsidiarias que actuarán de manera desconcentrada a través de la gestión de una o un Gerente de libre nombramiento y remoción, que cumplirá bajo su exclusiva responsabilidad, las siguientes atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir y hacer cumplir las resoluciones emitidas por el Directorio y el Gerente General; 2. Ejecutar la planificación de conformidad con las políticas e instrucciones emitidas por el Directorio y el Gerente General de la empresa; 3. Administrar la filial o subsidiaria, velar por su eficiencia empresarial e informar al Gerente General de su gestión; 4. Suscribir los convenios y contratos de conformidad con los montos de atribución aprobados por el Directorio; y, 5. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y el Gerente General de la Empresa. <p>La remoción del gerente de la filial o subsidiaria no dará lugar al pago de indemnización alguna.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 8- Substityase el artículo 13 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 13.- Gerentes de Filiales y Subsidiarias.- Las filiales y subsidiarias actuarán de manera desconcentrada a través de la gestión de una o un Gerente, de libre nombramiento y remoción, nombrado por el Directorio, que cumplirá bajo su exclusiva responsabilidad, las siguientes atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir y hacer cumplir las resoluciones emitidas por el Directorio y el Gerente General; 2. Ejecutar la planificación, de conformidad con las políticas e instrucciones emitidas por el Directorio y el Gerente General de la empresa; 3. Administrar la filial o subsidiaria, velar por su eficiencia empresarial e informar al Gerente General de su gestión; 4. Suscribir los convenios y contratos de conformidad con los montos de atribución aprobados por el Directorio; y, 5. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y el Gerente General de la Empresa. <p>La remoción del gerente de la filial o subsidiaria no dará lugar al pago de indemnización alguna.</p>
<p>Art. 14.- INHABILIDADES Y PROHIBICIONES.- No podrán ser designados ni actuar como Gerente General, Gerentes de filiales y subsidiarias; o, administradores de agencias o unidades de negocio, ni como personal de libre designación de la empresa pública, los que al momento de su designación o durante el ejercicio de sus funciones se encuentren incurso o incurran en una o más de las siguientes inhabilidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser cónyuge persona en unión de hecho o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de alguno de los miembros del Directorio e de las autoridades nominadoras de los miembros del 	<p>Artículo 9- Substityase el artículo 14 por el siguiente texto:</p> <p>Art. 14.- Inhabilidades y prohibiciones.- No podrán ser designados ni actuar como Miembros del Directorio, Gerente General, Gerentes de filiales y subsidiarias; o, administradores de agencias o unidades de negocio, ni como personal de libre designación de la empresa pública, los que al momento de su designación o durante el ejercicio de sus funciones se encuentren incurso o incurran en una o más de las siguientes inhabilidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser cónyuge, persona en unión de hecho o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de alguno de los miembros del

<p>2. Estuvieren ejerciendo la calidad de gerentes, auditores, accionistas, asesores, directivos o empleados de las personas naturales y jurídicas privadas, sociedades de hecho o asociaciones de éstas que tengan negocios con la empresa pública o con respecto de los cuales se deduzca un evidente conflicto de intereses;</p> <p>3. Tengan suscritos contratos vigentes con la empresa pública o en general con el Estado en actividades relacionadas al objeto de la empresa pública, se exceptúan de este caso los contratos para la prestación o suministro de servicios públicos;</p> <p>4. Se encuentren litigando en calidad de procuradores judiciales, abogados patrocinadores o parte interesada contra la empresa pública o en general con el Estado en temas relacionados con el objeto de la empresa pública;</p> <p>5. Ostenten cargos de elección popular, los ministros y subsecretarios de Estado y los integrantes de los entes reguladores o de control;</p> <p>6. Se encuentren inhabilitados en el Registro Único de Proveedores RUP; y,</p> <p>7. Las demás que se establecen en la Constitución y la ley.</p> <p>En el evento de comprobarse que la persona designada para estos cargos se encuentra incurso en una o cualquiera de las inhabilidades señaladas, será inmediatamente cesada en sus funciones por el Directorio o el Gerente General según corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas y/o penales que se pudieren determinar. La cesación del cargo o terminación del contrato no dará lugar al pago o reconocimiento de indemnización alguna.</p>	<p>Directorio, de las autoridades nominadoras de los miembros del Directorio, o del Gerente General;</p> <p>2. Estuvieren ejerciendo la calidad de gerentes, auditores, accionistas, asesores, directivos o trabajadores de las personas naturales y jurídicas privadas, sociedades de hecho o asociaciones de éstas, que tengan negocios con la empresa pública o con respecto de los cuales se deduzca un evidente conflicto de intereses;</p> <p>3. Tengan suscritos contratos vigentes con la empresa pública o en general con el Estado en actividades relacionadas al objeto de la empresa pública, se exceptúan de este caso los contratos para la prestación o suministro de servicios públicos;</p> <p>4. Se encuentren litigando en calidad de procuradores judiciales, abogados patrocinadores o parte interesada contra la empresa pública o en general con el Estado en temas relacionados con el objeto de la empresa pública;</p> <p>5. Ostenten cargos de elección popular, los ministros y subsecretarios de Estado y los integrantes de los entes reguladores o de control;</p> <p>6. Se encuentren inhabilitados en el Registro Único de Proveedores RUP; y,</p> <p>7. Las demás que se establecen en la Constitución y la ley.</p> <p>En el evento de comprobarse que la persona designada para estos cargos se encuentra incurso en una o cualquiera de las inhabilidades señaladas, será inmediatamente cesada en sus funciones por el Directorio o el Gerente General según corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas y/o penales que se pudieren determinar. La cesación del cargo o terminación del contrato no dará lugar al pago o reconocimiento de indemnización alguna.</p>
	<p>Artículo 10- Incluir los siguientes artículos después del artículo 14:</p> <p>Artículo. 14.1.- Del Nepotismo.- Se prohíbe al Directorio y a sus delegados, y al Gerente General, designar, nombrar, posesionar y/o contratar, respectivamente, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.</p> <p>Si al momento de la posesión del Gerente General, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, estuvieren laborando en la EP, los contratos seguirán vigentes hasta la culminación de su plazo y la autoridad nominadora estará impedida de renovarlos. Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento</p>

de la posesión del Gerente General o los Miembros del Directorio y sus delegados. Tampoco se podrá contratar o nombrar personas que se encuentren dentro de los grados de consanguinidad establecidos en este artículo mientras las autoridades a la que hace referencia este inciso, se encuentren en funciones.

En el caso de delegación de funciones, la delegada o delegado no podrá nombrar en un puesto público, ni celebrar contratos laborales, contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales, con quienes mantengan los vínculos señalados en el presente artículo, con la autoridad nominadora titular, con la autoridad delegada, ni con los Miembros del Directorio o sus delegados.

En ningún caso se podrá contratar asesoras o asesores que tengan parentesco, dentro de cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con la servidora o el servidor público al cual deban prestar sus servicios de asesoría.

En caso de incumplimiento de lo señalado en el presente artículo, se notificará sobre el particular a la Contraloría General del Estado, para que proceda a ejercer las acciones que correspondan para recuperar lo indebidamente pagado, así como para el establecimiento de las presuntas responsabilidades administrativas, civiles y/o penales correspondientes. No se admitirá a ningún título o calidad, la herencia de cargos o puestos de trabajo.

Artículo. 14.2.- Responsabilidades y sanciones por Nepotismo.- Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos en los casos señalados en el artículo anterior de esta Ley.

Será sancionada con la destitución de su puesto previo el debido proceso la autoridad nominadora que designe o contrate personal contraviniendo la prohibición de nepotismo establecida en esta Ley, conjuntamente con la persona ilegalmente nombrada o contratada, además, será solidariamente responsable por el pago de las remuneraciones erogadas por la Institución.

El responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano, así como la servidora o servidor encargado que a sabiendas de la

	<p>existencia de alguna causal de nepotismo, hubiere permitido el registro del nombramiento o contrato, será responsable solidariamente del pago indebido señalado en este artículo. Se excluye de esta sanción a los servidores que previo al registro y posesión del nombramiento o contrato notificaron por escrito a la autoridad nominadora, sobre la inobservancia de esta norma.</p>
<p>Art. 17.- NOMBRAMIENTO, CONTRATACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.-</p> <p>La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.</p> <p>El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas.</p> <p>Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades.</p> <p>La autoridad nominadora previo informe motivado podrá realizar los cambios administrativos del personal dentro de una misma jurisdicción cantonal, conservando su nivel, remuneración y estabilidad. De tratarse de cambios administrativos a jurisdicciones distintas de la cantonal, se requerirá consentimiento expreso del obrero o servidor.</p> <p>En las empresas públicas se incorporará preferentemente a personal nacional para su desempeño en las áreas técnicas y administrativas.</p> <p>El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de firmas externas especializadas realizará el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que regulan la administración pública. El informe de dicha firma será puesto en conocimiento del Directorio, para que éste disponga las medidas correctivas que sean necesarias, de ser el caso.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 11- Substitúyase el artículo 17 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 17.- Nombramiento, Contratación y Optimización del Talento Humano.- La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, regulará los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones, viáticos, y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas.</p> <p>El Directorio en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, y la normativa expedida por el Ministerio de Trabajo, expedirá las normas internas de administración del talento humano.</p> <p>Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades.</p> <p>La autoridad nominadora previo informe motivado podrá realizar los cambios administrativos del personal dentro de una misma jurisdicción cantonal, conservando su nivel, remuneración y estabilidad. De tratarse de cambios administrativos a jurisdicciones distintas de la cantonal, se requerirá consentimiento expreso del obrero o servidor.</p> <p>En las empresas públicas se incorporará preferentemente a personal nacional para su desempeño en las áreas técnicas y administrativas.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, a través de firmas externas especializadas realizará el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que</p>

	<p>regulan la administración pública. El informe de dicha firma será puesto en conocimiento del Directorio, para que éste disponga las medidas correctivas que sean necesarias.</p>
<p>Art. 18.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON EL TALENTO HUMANO.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas.</p> <p>La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación:</p> <p>a. Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción.- Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza;</p> <p>b. Servidores Públicos de Carrera.- Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública: y,</p> <p>c. Obreros.- Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.</p> <p>Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.</p>	<p>Artículo 12- Substitúyase el artículo 18 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 18.- Naturaleza jurídica de la relación con el talento humano.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas.</p> <p>La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes que regulan la administración pública y a la Ley Orgánica del Servicio Público, y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación:</p> <p>a. Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción.- Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza;</p> <p>b. Servidores Públicos de Carrera.- Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública: y,</p> <p>c. Obreros.- Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública.</p> <p>Las normas relativas a la prestación de servicios contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.</p> <p>Para el personal determinado en los literales a. y b. del presente artículo, se les aplicará lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público, en todo lo no contemplado en la presente Ley. El personal dispuesto en el literal c. estará regido por las disposiciones de la Codificación del Código del Trabajo.</p>
<p>Art. 19.- MODALIDADES DE DESIGNACIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO.-</p>	<p>Artículo 13- Substitúyase el artículo 19 por el siguiente texto:</p>

<p>Las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley; 2. Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública; 3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre. 	<p>Artículo 19.- Modalidades de designación, contratación y desvinculación del talento humano.- Las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas son las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo 11 del Título III de esta Ley; 2. Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública. En caso de no contar con nombramientos, se emitirán contratos de servicios ocasionales. 3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre. <p>Para la desvinculación del talento humano, para el personal descrito en los numerales 1 y 2, se atenderá de manera supletoria a lo dispuesto en la LOSEP. En ningún caso, la normativa interna de la EP podrá contraponerse a la citada Ley, ni crear regímenes mixtos incompatibles.</p> <p>Para la desvinculación del personal dispuesto en el numeral 3, se atenderá a lo dispuesto en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre.</p>
<p>Art. 23.- RETIRO VOLUNTARIO.- Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta siete salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. El Reglamento General de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario.</p>	<p>Artículo 14- Substityase el artículo 23 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 23.- Retiro voluntario.- Los servidores u obreros de las empresas públicas que terminen la relación laboral por retiro voluntario, recibirán el pago de un monto de hasta 3 salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio, y hasta un máximo de 120 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, a partir del año 2015, de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015. El Reglamento General de esta Ley establecerá los requisitos para los programas de retiro voluntario.</p>
<p>Art. 30.- NORMAS GENERALES PARA LA REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO CON SERVIDORES DE CARRERA Y OBREROS.- En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas:</p>	<p>Artículo 15- Substityase el artículo 30 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 30.- Normas generales para la regulación de condiciones de trabajo con servidores de carrera y obreros.- En la relación de trabajo entre los Directivos, servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas:</p>

<p>1. Cualquier incremento salarial se efectuará exclusivamente previa evaluación del desempeño realizada por la administración de la empresa con el apoyo de firmas externas especializadas y en consideración de la capacidad económica de la empresa.</p> <p>Queda prohibido el otorgamiento o mantenimiento de bonos ayudas, sobresueldos o estímulos otorgados por la celebración de fechas conmemorativas, años de servicio o cualquier otro hecho que no sea exclusivamente el desempeño.</p> <p>2. No forma parte de la remuneración: a) Los valores correspondientes al componente variable por cumplimiento de metas; b) Las décima tercera y cuarta remuneraciones, viáticos, subsistencias y movilizaciones: y, c) Los valores por las subrogaciones y encargos.</p> <p>3. No se podrá pactar que los servidores de carrera u obreros, sus cónyuges, personas en unión de hecho o parientes reciban gratuitamente o de manera subsidiada los servicios o bienes que produce la empresa pública empleadora. Igualmente no se admitirán cláusulas que reconozcan la homologación de derechos cuando las empresas tienen un distinto giro de negocios aunque todas ellas sean parte de la misma industria. De la misma manera se reputarán no escritas las estipulaciones que garanticen a los sucesores del servidor u obrero el derecho de ocupar el puesto de trabajo de aquellos.</p> <p>4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4.</p> <p>El gerente general, administrador, gerente de la subsidiaria, filial, agencia o unidad de negocio que firme o autorice la suscripción de contratos individuales, colectivos o actas transaccionales sin sujetarse a las disposiciones previstas en este Artículo, responderá personal y pecuniariamente por los perjuicios ocasionados y valores pagados en exceso, según sea el caso, sin perjuicio de la inmediata y obligatoria remoción y de las demás acciones a que hubiere lugar.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>1. Cualquier incremento salarial se efectuará exclusivamente previa evaluación del desempeño realizada por la administración de la empresa con el apoyo de firmas externas especializadas y en consideración de la capacidad económica de la empresa. Para el caso de los servidores de carrera y Directivos se deberán acoger a lo dispuesto por el ente rector del trabajo.</p> <p>Queda prohibido el otorgamiento o mantenimiento de bonos, ayudas, sobresueldos o estímulos otorgados por la celebración de fechas conmemorativas, años de servicio o cualquier otro hecho que no sea exclusivamente el desempeño, así como el pago de valores correspondientes al componente variable por cumplimiento de metas.</p> <p>2. No forma parte de la remuneración: a) Las décima tercera y cuarta remuneraciones, viáticos, subsistencias y movilizaciones: y, b) Los valores por las subrogaciones y encargos.</p> <p>3. No se podrá pactar que los servidores de carrera u obreros, sus cónyuges, personas en unión de hecho o parientes reciban gratuitamente o de manera subsidiada los servicios o bienes que produce la empresa pública empleadora. Igualmente no se admitirán cláusulas que reconozcan la homologación de derechos cuando las empresas tienen un distinto giro de negocios aunque todas ellas sean parte de la misma industria. De la misma manera se reputarán no escritas las estipulaciones que garanticen a los sucesores del servidor u obrero el derecho de ocupar el puesto de trabajo de aquellos.</p> <p>4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4.</p> <p>El gerente general, administrador, gerente de la subsidiaria, filial, agencia o unidad de negocio que firme o autorice la suscripción de contratos individuales, colectivos o actas transaccionales sin sujetarse a las disposiciones previstas en este artículo, responderá personal y pecuniariamente por los perjuicios ocasionados y valores pagados en exceso, según sea el caso, sin perjuicio de la inmediata y obligatoria remoción y de las demás acciones a que hubiere lugar.</p>
<p>Art. 32.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.- Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus servidores de carrera u obreros, serán resueltas por la autoridad del trabajo o los jueces de trabajo</p>	<p>Artículo 16- Substitúyase el artículo 32 por el siguiente texto:</p> <p>Artículo 32.- Solución de controversias.- Las controversias que se originaren de las relaciones laborales entre las empresas públicas y sus obreros,</p>

<p>competentes, quienes para el efecto observarán las disposiciones especiales previstas en este Título.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>serán resueltas por la autoridad del trabajo o los jueces de trabajo competentes, quienes para el efecto observarán las disposiciones especiales previstas en este Título.</p> <p>Para el caso de los Directivos y servidores de carrera, serán competentes los Tribunales de lo Contencioso Administrativo.</p>
<p>Art. 33.- NORMAS SUPLETORIAS.- En todo lo no previsto expresamente en este Título y siempre que no contraríe los principios rectores de la administración del talento humano de las empresas públicas, se estará a lo que dispone la Codificación del Código de Trabajo en lo relativo a la contratación individual.</p>	<p>Artículo 17- Substityase el artículo 33 por el siguiente texto:</p> <p>Art. 33.- Normas supletorias.- En todo lo no previsto expresamente en este Título y siempre que no contraríe los principios rectores de la administración del talento humano de las empresas públicas, se estará a lo que dispone la Codificación del Código de Trabajo en lo relativo a la contratación individual, y a la LOSEP para regular la vinculación, relación laboral y desvinculación de los Directivos y servidores de carrera.</p>
<p>Art. 55.- PROCEDENCIA.- Cuando una empresa pública haya dejado de cumplir los fines u objetivos para los que fue creada o su funcionamiento ya no resulte conveniente desde el punto de vista de la economía nacional o del interés público y siempre que no fuese posible su fusión, el ministerio o institución rectora del área de acción de la empresa pública o la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado propondrá al Directorio de la empresa su liquidación o extinción, aplicando para el efecto lo previsto en el artículo anterior.</p>	<p>Artículo 18- Substityase el artículo 55 por el siguiente texto:</p> <p>Art. 55.- Procedencia.- Cuando una empresa pública haya dejado de cumplir los fines u objetivos para los que fue creada o su funcionamiento ya no resulte conveniente desde el punto de vista de la economía nacional o del interés público y siempre que no fuese posible su fusión, o cuando no se haya cumplido el Plan de Sostenibilidad Presupuestario en el plazo de 5 años, a partir de la creación de la EP, el ministerio o institución rectora del área de acción de la empresa pública o la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado propondrá al Directorio de la empresa su liquidación o extinción, aplicando para el efecto lo previsto en el artículo anterior.</p>
	<p>Artículo 19- Agréguese después del Artículo 63 el siguiente :</p> <p>Artículo. 64.- Normas supletorias.- En lo que se refiere a las normas de procedimiento no contempladas en esta Ley, se aplicarán las normas previstas en la Ley de Compañías.</p>
	<p>Artículo 20- Agreguese la siguiente Disposición Transitoria:</p> <p>DÉCIMA.- Las empresas que a la fecha de expedición de esta Ley se mantienen como sociedades anónimas, cuyo capital se integra mayoritariamente con recursos provenientes de: 1) entidades del sector público; 2) empresas públicas municipales o estatales; o, 3) sociedades anónimas cuyo accionista único fue el gobierno central o los Gobiernos Autónomos</p>

	<p>Descentralizados; deberán, en el plazo no mayor a un año: a) Transformarse en empresas de economía mixta; o, b) Transformarse en empresas públicas.</p>
	<p style="text-align: center;">DISPOSICIÓN FINAL</p> <p>ÚNICA.- La presente reforma entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en le Registro Oficial</p> <p>Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, Distrito Metropolitano de Quito a los 28 días del mes de mayo de 2024.</p>

Elaborado por: MEVB