

**EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA  
CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR CELEC EP**

**RESOLUCIÓN No CELEC EP-GGE-0011-15**

**Eduardo Barredo Heinert  
GERENTE GENERAL**

**CONSIDERANDO:**

- Que, la Constitución de la República, en su artículo 33 manda que, el trabajo a más de ser un derecho es un deber social y un derecho económico, así como principio de realización personal y fundamento de la economía; y que, ***“El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”***.
- Que, el señor Presidente de la República a través del Decreto Ejecutivo 1601, publicado en el Registro Oficial No. 550, de 17 de marzo de 2009, regula el derecho al que pueden acceder los funcionarios y servidores públicos de solicitar sin justificación previa, hasta tres remuneraciones mensuales unificadas, pagaderos hasta en un período no superior a los 18 meses; y que su recuperación estará a cargo de la respectiva unidad financiera.
- Que, en el artículo 11 numeral 2, textualmente la Constitución de la República, fija como mandato que, ***“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades...”***; y en el numeral 8 que, ***“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas pública. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio...”***.
- Que, en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, consta el siguiente texto jurídico, ***“ Serán servidores y servidoras 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...”***
- Que, la gestión del Talento Humano en la Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP se encuentra regulada de manera exclusiva por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, por el Código del Trabajo, y por la normativa expedida por el Directorio y la Gerencia General.

Que, Mediante Resolución No. CELEC EP-GG-255- 11 de septiembre 1 de 2011, se expidió el "REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE ANTICIPOS DE REMUNERACIONES Y DE CALAMIDAD DOMESTICA EN BENEFICIO DEL TALENTO HUMANO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA EMPRESA PUBLICA ESTRATEGICA CORPORACION ELECTRICA DEL ECUADOR CELEC EP".

Que, el Gerente General tiene entre otras atribuciones, dirigir y administrar la Corporación con amplias facultades para alcanzar los objetivos y fines Corporativos, así como velar por la eficiencia empresarial., conforme se encuentra establecido en el numeral 4 del artículo 8 del Manual de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP., el mismo que guarda coherencia con la misión de la Gerencia General prevista en el artículo 16 del estatuto Orgánico por Procesos de la Empresa Pública Estratégica, Corporación Eléctrica del Ecuador, CELEC EP.

Que, es también atribución del Gerente General de la Corporación, la aprobación y modificación de la normativa reglamentaria interna de CELEC EP, de conformidad con lo que prescribe la norma de los numerales del 8 del a 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOEP, situación que en el presente caso acontece con el **"REGLAMENTO PARA LA CONCESION DE ANTICIPOS DE REMUNERACIONES Y DE CALAMIDAD DOMESTICA EN BENEFICIO DEL TALENTO HUMANO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA EMPRESA PUBLICA ESTRATEGICA CORPORACION ELECTRICA DEL ECUADOR CELEC EP"**.

Conforme se encuentra normado por los artículos 10, 11 y 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, esta Gerencia General,

#### **RESUELVE:**

Expedir el siguiente

**"REGLAMENTO PARA EL ACCESO, CONCESIÓN Y REGULACIÓN DE ANTICIPO DE REMUNERACIONES, PARA LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR CELEC EP", QUE SUSTITUYE AL "REGLAMENTO PARA LA CONCESION DE ANTICIPOS DE REMUNERACIONES Y DE CALAMIDAD DOMESTICA EN BENEFICIO DEL TALENTO HUMANO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA**

## **EMPRESA PUBLICA ESTRATEGICA CORPORACION ELECTRICA DEL ECUADOR CELEC EP”**

**Art. 1.- OBJETO.-** Las normas que contiene este instrumento jurídico, permiten a los servidores de CELEC EP obtener un valor económico anticipado de sus remuneraciones básicas con la finalidad de que pueda atender gastos imprevistos o emergentes; y a la Corporación, establecer los mecanismos que garanticen la recuperación de los valores dados en anticipo.

**Art. 2.- ALCANCE Y ASIGNACION DE FONDOS.-** La implementación y aplicación de este Reglamento rige en toda la Corporación, por lo que, bajo cualquier circunstancia, ningún servidor podrá alterar su sentido y alcance, o fijar otros requisitos o condiciones que los aquí previstos. Las áreas financieras de la Corporación cuidarán que exista la respectiva partida presupuestaria y la disponibilidad de fondos para asumir lo normado en este Reglamento.

**Art. 3.- BENEFICIARIOS.-** Son todos los servidores de CELEC EP que hayan superado los tres meses de permanencia en la Corporación, para el efecto no se considera la modalidad de la prestación de servicios.

**Art. 4.- ORGANO ENCARGADO DE LA EJECUCIÓN.-** Considerando únicamente la disponibilidad de fondos, la Dirección Administrativa Financiera en la Matriz o las Subgerencias Financieras en las Unidades de Negocio, son los órganos Corporativos encargados de conceder el anticipo solicitado, previa la certificación por parte de la Subdirección de Talento Humano en la Matriz o las Jefaturas de Talento Humano en las Unidades de Negocio, de que el servidor presta sus servicios en la Corporación o señalando el tiempo que le resta al tratarse de servidores con contrato a plazo fijo o con nombramiento provisional; y estableciendo la capacidad de pago del beneficiario del anticipo.

**Art. 5.- MONTO DE LOS ANTICIPOS:** El mismo no podrá exceder de un valor equivalente a tres remuneraciones mensuales unificadas del servidor o funcionario.

**Art. 6.- ORGANO ENCARGADO DEL TRÁMITE Y EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD CREDITICIA:** Las áreas de Talento Humano de la Corporación, serán las encargadas de tramitar el anticipo que se solicita, para el efecto proporcionará al solicitante el formulario correspondiente. La información que se consigne será verificada incluida la del Garante, y determinará si el solicitante tiene capacidad de pago, es decir que sus obligaciones económicas incluyendo la cuota de anticipo que está solicitando, no exceda del 40% de su remuneración mensual, también se verificará la capacidad de pago del

Garante. En el análisis también debe considerarse el tipo del contrato, el tiempo que le resta al solicitante para dejar de prestar sus servicios, y la capacidad de recuperación del beneficio a concederse.

**Art. 7.- PLAZO.-** El tiempo máximo para recuperar el anticipo concedido a los servidores estables es el de diez y ocho meses, contados a partir de la fecha de concesión; y para quienes tengan contratos a plazo fijo o nombramiento provisional, el tiempo que les resta para concluir su prestación de servicios. El descuento del valor dado en préstamo se producirá a partir del mes siguiente al de su otorgamiento.

**Art. 8.- GARANTIA.-** El servidor y funcionario que accede al anticipo, debe suscribir de manera obligatoria y conjunta con otro servidor o funcionario de la Corporación una Letra de Cambio o Pagaré, bajo la figura de valor en Garantía, constituyéndose por lo tanto en garante solidario.

#### **Art. 9.- DEL PROCEDIMIENTO.-**

Para acceder y beneficiarse del anticipo de remuneraciones, de forma obligatoria se deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

**9.1.- SOLICITUD DEL BENEFICIARIO.-** El servidor o funcionario solicitante deberá llenar el formulario pre elaborado que le proporcionará la respectiva área de Talento Humano de la Corporación, en el que consignará la información que se solicita.

Dejará constancia que de forma libre y voluntaria los descuentos del rol mensual de pagos por este concepto, se lo hará con su consentimiento.

**9.2.- GARANTIA.-** Tanto el servidor solicitante del anticipo como el que interviene en calidad de garante, suscribirán una Letra de Cambio o un Pagaré, bajo la modalidad de valor en garantía. Si el garante dejare de prestar sus servicios en la Corporación, el servidor beneficiario deberá inmediatamente presentar otro garante para su calificación y suscripción del respectivo documento.

Tanto el beneficiario como el Garante deben pertenecer a la Matriz o a la misma Unidad de Negocio.

Igualmente el Garante, de manera libre y voluntaria dejará constancia que los descuentos del rol mensual de pagos por el

concepto regulado en este instrumento legal, se lo hace con su consentimiento, y asumiendo las obligaciones del deudor principal, cuando este haya dejado de cubrir el crédito.

- 9.3.- VERIFICACION Y COMPROBACION.-** Luego de verificado el formulario por el área de Talento Humano, la capacidad de pago del solicitante y la recuperación del monto dado en anticipo, el mismo se remitirá a la Dirección Administrativa Financiera en la Matriz o Subgerencia Financiera en las Unidades de Negocio, para que de acuerdo a la disponibilidad de fondos, acredite los valores en favor del beneficiario.
- 9.4.- NEGATIVA.-** La negativa para la concesión del anticipo debe hacerse conocer al peticionario mediante Memorando debidamente motivado, que justifique las razones válidas y legales que soportan la decisión adoptada.
- 9.5.- DESCUENTOS.-** Concedido el anticipo, los valores que cubrirán la obligación serán descontados de los roles de pago mensuales, este hecho, constará en la solicitud que deberán firmar el funcionario o servidor beneficiario y el garante, del que claramente se desprenda la autorización que conceden para los descuentos mensuales o de la liquidación correspondientes. Queda claramente establecido que la totalidad de los descuentos mensuales, incluido el anticipo concedido, no pueden superar el 40% de la remuneración mensual del beneficiario.
- 9.6.- CANCELACION POR CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION.-** Una vez cancelada la obligación, previa notificación, se entregará al servidor beneficiario como al garante los documentos que dieron origen y soportaron la obligación.

Si por algún motivo legal o personal el servidor responsable dejare de prestar sus servicios mientras está vigente la obligación, los valores adeudados se descontarán de la liquidación a practicarse, este hecho, deberá constar también en el documento a suscribirse.

Si por alguna causa no imputable a la Corporación, el acreedor principal no cubre la obligación adquirida, los valores adeudados deberán cubrirse por parte del Garante de la Obligación, a quién

previa notificación, se le notificará los mismos valores mensuales establecidos en el crédito principal.

**Art. 10.- ACCESO A UN NUEVO CREDITO.-** Cuando el servidor haya cubierto el 50% o más del anticipo concedido, puede acceder a un nuevo crédito por un monto equivalente al valor pagado, para lo que ha de cumplir con los mismos requerimientos previstos para acceder al crédito original.

**Art. 11.- INTERPRETACIÓN EN CASO DE DUDA DE ESTE REGLAMENTO.-**

Quando se presente duda sobre el alcance e interpretación de las normas previstas en este Reglamento, las resolverá el Director Administrativo Financiero, previo informe motivado de la Dirección Jurídica de CELEC EP.

**Art. 12.- DEROGACION.-** Queda expresamente derogado el “**REGLAMENTO PARA LA CONCESION DE ANTICIPOS DE REMUNERACIONES Y DE CALAMIDAD DOMESTICA EN BENEFICIO DEL TALENTO HUMANO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA EMPRESA PUBLICA ESTRATEGICA CORPORACION ELECTRICA DEL ECUADOR CELEC EP**”, y, cualquier instrumento jurídico o normativa interna que se oponga al espíritu y a letra del presente Reglamento.

Este Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de notificación.

Dado en la ciudad de Cuenca, en el despacho de la Gerencia General, a los 15 días del mes de enero de 2015.



Eduardo Barredo Heinert  
**GERENTE GENERAL**  
**EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA**  
**CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR CELEC EP**