



14047

COMISION NACIONAL
DE FISCALIZACION

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA MAY 27 AM 9:36

Mauro
Collahuazo

RECIBIDO POR:
RECEPCION DE DOCUMENTOS:

Ab. Sr. Rojas

Oficio No. T. 3951-SGJ-09-1372

Quito, mayo 26, 2009

Señor Arquitecto
Fernando Cordero Cueva
**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN
LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN**
En su despacho

Señor Presidente:

En ejercicio de la facultad que me confiere el Artículo 134, número 2, de la Constitución de la República, y de conformidad con lo señalado en los Artículos 22 y siguientes del Mandato Constituyente No. 23, presento a usted, y por su intermedio a la Comisión Legislativa y de Fiscalización, el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS**, con la respectiva exposición de motivos, a fin de que se sirva disponer el trámite correspondiente para su aprobación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

Rafael Correa Delgado
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS

EXPOSICION DE MOTIVOS

Por mandato del artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado Ecuatoriano debe constituir 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, todo ello con la finalidad de convertir a dichas empresas en herramientas del desarrollo social, económico y productivo del Estado; y, para atender de esta manera, a los sectores menos favorecidos.

Como resultado de un proceso nefasto de fallida privatización de los recursos y bienes públicos, en la década de los 90 se constituyeron empresas mercantiles con formas societarias de derecho privado, pero cuyo capital es mayoritario o exclusivo del Estado Ecuatoriano, sociedades que debían tener una vigencia temporal y transitoria, pues se crearon con la finalidad inicial de poder vender "negocios en marcha" y trasladar de esta manera la propiedad accionarial a inversionistas privados.

Para el efecto se establecieron marcos jurídicos que pretendían cumplir el objetivo de transición señalado. Sin embargo debido al fracaso del proceso privatizador, las compañías anónimas creadas al amparo del derecho privado continúan en manos del Estado; existiendo en la actualidad empresas que han generado dudas sobre si son en realidad de derecho privado o de derecho público, lo cual en un país como el nuestro, constituyen un caldo de cultivo de la temida "inseguridad jurídica", profundizada aún más con reformas legales que se han emitido en los últimos años orientadas a establecer en estas empresas controles similares a los de cualquier entidad o institución pública, con el aditamento de que las primeras deben desenvolverse en un marco de libre competencia.

En efecto, el año 1993 el país enarbó el emblema de las privatizaciones y fue así como se promulgó la "Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos por parte de la Iniciativa Privada", cuando se creía que la solución a todos los males originados por la burocracia consistía en desmonopolizar y privatizar los servicios públicos y la delegación a la iniciativa privada de los servicios de telecomunicaciones y agua potable; así como la producción, transporte, almacenamiento y comercialización de hidrocarburos; y, la generación, distribución y comercialización de la fuerza eléctrica.

Luego de una larga historia de desatinos, la opinión general del país actualmente ha llegado a la conclusión de que hay que retornar al punto de origen y rescatar la importancia y necesidad de manejar los recursos y bienes públicos con la lógica de la propiedad de su patrimonio por y para los Ecuatorianos, sobre todo los de las clases sociales menos favorecidas del país y evitar de esta manera además el manejo discrecional y arbitrario, no exento de escándalos de corrupción de dichas empresas; pero también es absolutamente necesario eliminar "híbridos" que afectan el principio filosófico y constitucional de SEGURIDAD JURIDICA, determinando con absoluta claridad que las empresas públicas - como no pueden ser de otra manera- son de derecho público, les pertenecen a los ecuatorianos, y que debe ser precautelado, incentivado e incrementado su patrimonio y la eficiencia de los servicios y bienes que se deben producir, pero sin olvidar los postulados y características que motivan su creación al tratarse de

EMPRENDIMIENTOS ECONOMICOS orientados a obtener RENTABILIDAD, no solo ECONOMICA SINO TAMBIEN SOCIAL.

Para el efecto, el proyecto de Ley Orgánica de Empresas Públicas no es un cuerpo normativo "importado" y ajeno a nuestra realidad política, legislativa y social, es un producto resultante de un proceso trabajado y articulado en el país, en el que se ha hecho presente con mayor sentido el aforismo de que "la verdad huye de los extremos", y que luego de que en los años anteriores se han dado innumerables pasos en falso y se ha vivido una historia repleta de errores y sueños fallidos, es impostergable encontrar una solución adecuada que se enmarque en el proceso de Revolución Ciudadana iniciado por el Gobierno Constitucional del Eco. Rafael Correa Delgado, proponiendo una alternativa legislativa adecuada y eficiente para fomentar la creación, desarrollo y sostenimiento de empresas públicas como auténticamente ecuatorianas, abiertas al desarrollo y asociación con otros emprendimientos públicos y privados, nacionales y extranjeros, que permitan el logro de los objetivos y fines que motivan su creación, buscando un control fuerte del manejo de los recursos públicos, sin que éste sea sinónimo de paralización de sus actividades, sino moderno, empresarial y coadyuvante a la obtención de los resultados que se buscan y que intentan en definitiva convertir a las empresas públicas en auténticas herramientas de desarrollo social, económico y productivo del país.

La situación caótica actual no puede continuar. "Derecho público", "derecho privado", "interés público", "servicios públicos", "Estado", "Poderes Públicos", son términos que, mañosamente entrelazados, en su oportunidad lo que han logrado es que se cuente con una maraña de disposiciones que, de conformidad con intereses parcializados, maquillados como intereses supuestamente institucionales, lo que han hecho es tejer una red en la que la justificación y verdaderos fines de estas empresas se han confundido, de modo tal que, de seguir manteniéndose, difícilmente el Estado podrá cumplir sus metas en beneficio de sus habitantes.

Los "híbridos empresariales" que actualmente son las sociedades anónimas de derecho privado pero con normas de derecho público han perjudicado enormemente al país, puesto que los negocios que se refieren, tanto al servicio de telecomunicaciones, como al de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, que constituyen en todo el mundo uno de los filones más importantes de la riqueza de un país, han generado pérdidas cuantiosas, en gran medida por la inacción de sus directivos y funcionarios al no tener reglas normativas claras y precisas y al no haberse estimulado un desarrollo estable y funcional del talento humano.

Estas empresas no han sido capaces de captar o en su caso mantener a su principal patrimonio que es el recurso humano, por tener también en el ámbito laboral un verdadero caos normativo al no contar con reglas que determinen con claridad el ámbito en el que se desenvuelven.

Estos son, en consecuencia, los motivos por los cuales se hace necesaria la expedición de una Ley Orgánica de Empresas Públicas, que logre en definitiva los siguientes objetivos:

1. Establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de las empresas públicas, de las metas fijadas en las políticas del Estado ecuatoriano, de conformidad con los lineamientos del Sistema Nacional de Planificación;
2. Regular la autonomía económica, financiera, administrativa y de gestión de las empresas públicas, con sujeción a los principios y normativa nacional.;

3. Promover el desarrollo sustentable, integral, descentralizado y desconcentrado del Estado, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades básicas de sus habitantes, a la utilización racional de los recursos naturales, a la reactivación y desarrollo del aparato productivo, y a la prestación eficiente de servicios públicos;
4. Proteger el patrimonio, la propiedad pública y los derechos de las generaciones futuras sobre los recursos naturales renovables y no renovables; y coadyuvar con ello a garantizar el Buen Vivir;
5. Constituir instrumentos para que el Estado establezca apoyos, subsidios u otras ventajas de carácter temporal, en beneficio de sectores económicos determinados;
6. Prevenir y corregir conductas que distorsionen las condiciones en la prestación y provisión de bienes y servicios y en general cualquier otro acuerdo o práctica concertada, escrita o verbal, oficial u oficiosa, entre dos o más agentes económicos tendiente a impedir, restringir, falsear o distorsionar las condiciones de acceso de los usuarios a dichos bienes y servicios;
7. Establecer mecanismos para que las empresas públicas, actúen o no en sectores regulados abiertos o no a la competencia con otros agentes u operadores económicos, mantengan índices de gestión con parámetros sectoriales e internacionales, sobre los cuales se medirá su eficacia operativa y administrativa; y,
8. Determinar los procedimientos para la constitución de empresas públicas en los sectores estratégicos con alcance nacional e internacional.

Para el cumplimiento de los objetivos y fines indicados, el presente proyecto de Ley establece que las empresas públicas se rigen por los siguientes principios:

1. Contribución sostenida al desarrollo humano de la población ecuatoriana;
2. Eficiencia, racionalidad y control social en la exploración, explotación e industrialización de los recursos naturales renovables y no renovables y en la comercialización de sus productos derivados;
3. Eficiencia, calidad, continuidad, seguridad y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos;
4. Integración de los costos ambientales a los costos de la producción (variable socio-ambiental); incluidos los costos de servicios y aporte de desarrollo a las comunidades locales; y,
5. Control de la propiedad estatal y de la actividad empresarial pública.

En consecuencia, establecer reglas claras que fomenten el desarrollo de las empresas públicas, de las actualmente existentes y de las que se puedan crear en el futuro, de su capital y recurso humano, del manejo transparente y eficiente de sus contrataciones, del establecimiento de un sistema de control empresarial y moderno de los recursos públicos que se destinan para el efecto, de estímulos para el desarrollo y asociación de nuevos emprendimientos a nivel nacional e internacional, del establecimiento de reglas claras para la integración y funcionamiento de sus directorios son, entre otros aspectos, los contenidos en el presente proyecto de Ley, todo ello

orientado a eliminar de una vez por todas un rezago que ha generado confusión, innumerables pérdidas económicas, inacción y corrupción, a efectos de estimular la creación, desarrollo y sostenimiento de proyectos empresariales, cuya finalidad sea la obtención de rentabilidad económica y social para favorecer el desarrollo nacional.



LA COMISIÓN LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN

CONSIDERANDO:

Que el artículo 17 del Régimen de Transición de la Constitución de la República del Ecuador dispone que la Comisión Legislativa y de Fiscalización cumplirá las funciones de la Asamblea Nacional previstas en la Constitución, hasta que se elijan y posesionen los Asambleístas.

Que, el numeral sexto del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar y derogar leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

Que, el numeral primero del artículo 133 de la Constitución de la República del Ecuador señala que serán orgánicas aquellas leyes que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución.

Que, el Artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el Estado constituya 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.

Que, es necesario regular la constitución, organización, funcionamiento, fusión y liquidación de las empresas públicas no financieras.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS PÚBLICAS

TÍTULO I

ÁMBITO, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO.- Las disposiciones de la presente Ley regulan la constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, local, provincial o regional; y, establecen los mecanismos de control que se ejercerán sobre ellas, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la República y esta Ley.

ARTÍCULO 2.- OBJETIVOS.- Esta Ley tiene los siguientes Objetivos:

9. Establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de las empresas públicas, de las metas fijadas en las políticas del Estado ecuatoriano, de conformidad con los lineamientos del Sistema Nacional de Planificación;
10. Regular la autonomía económica, financiera, administrativa y de gestión de las empresas públicas, con sujeción a los principios y normativa previstos en la Constitución de la República, en esta Ley y en las demás leyes, en lo que fueren aplicables;

11. Promover el desarrollo sustentable, integral, descentralizado y desconcentrado del Estado, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades básicas de sus habitantes, a la utilización racional de los recursos naturales, a la reactivación y desarrollo del aparato productivo, y a la prestación eficiente de servicios públicos. Las empresas públicas considerarán en sus costos y procesos productivos variables socio-ambientales y de actualización tecnológica;
12. Proteger el patrimonio, la propiedad pública y los derechos de las generaciones futuras sobre los recursos naturales renovables y no renovables; y coadyuvar con ello a garantizar el Buen Vivir;
13. Constituir instrumentos para que el Estado establezca apoyos, subsidios u otras ventajas de carácter temporal, en beneficio de sectores económicos determinados.
14. Prevenir y corregir conductas que distorsionen las condiciones en la prestación y provisión de bienes y servicios y en general cualquier otro acuerdo o práctica concertada, escrita o verbal, oficial u oficiosa, entre dos o más agentes económicos tendiente a impedir, restringir, falsear o distorsionar las condiciones de acceso de los usuarios a dichos bienes y servicios;
15. Establecer mecanismos para que las empresas públicas, actúen o no en sectores regulados abiertos o no a la competencia con otros agentes u operadores económicos, mantengan índices de gestión con parámetros sectoriales e internacionales, sobre los cuales se medirá su eficacia operativa y administrativa; y,
16. Determinar los procedimientos para la constitución de empresas públicas en los sectores estratégicos con alcance nacional e internacional.

ARTÍCULO 3.- PRINCIPIOS.- Las empresas públicas se rigen por los siguientes principios:

6. Contribución sostenida al desarrollo humano de la población ecuatoriana;
7. Eficiencia, racionalidad y control social en la exploración, explotación e industrialización de los recursos naturales renovables y no renovables y en la comercialización de sus productos derivados;
8. Eficiencia, calidad, continuidad, seguridad y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos;
9. Integración de los costos ambientales a los costos de la producción (variable socio-ambiental); incluidos los costos de servicios y aporte de desarrollo a las comunidades locales; y,
10. Control de la propiedad estatal y de la actividad empresarial pública.

TÍTULO II

DEFINICIÓN Y MECANISMOS DE CREACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

ARTÍCULO 4.- DEFINICIÓN.- Las empresas públicas son entidades de derecho público con personalidad jurídica, 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 por parte del Estado.

Las empresas públicas deberán actuar en cumplimiento de los parámetros de calidad definidos por el Directorio y con sujeción a criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.

Las empresas públicas pueden ejercer sus actividades en el ámbito nacional, local, provincial, regional o internacional.

La denominación de las empresas deberá contener la indicación de "EMPRESA PÚBLICA" o la sigla "EP", acompañada de una expresión peculiar.

El domicilio principal de la empresa estará en el lugar que se determine en su acto de creación; y, podrán establecer sucursales o unidades de negocio, dentro o fuera del país.

En el decreto ejecutivo, norma regional u ordenanza de creación se detallarán los bienes muebles o inmuebles que constituyen el patrimonio inicial de la empresa.

ARTÍCULO 5.- MECANISMO DE CREACIÓN.- La creación de empresas públicas, se hará: 1. mediante decreto ejecutivo para las empresas creadas por el Ejecutivo; y, 2. por normas regionales, ordenanzas provinciales u ordenanzas municipales para las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, observando para el efecto los requisitos establecidos en el Reglamento a esta Ley.

TÍTULO III DE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

ARTÍCULO 6.- DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.- Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas:

1. El Directorio; y,
2. El Gerente General.

Las empresas contarán con las unidades técnico- administrativas requeridas para su desarrollo.

Las sucursales, filiales, subsidiarias, agencias y las unidades de negocios de las empresas públicas serán administradas por un Gerente designado por el Gerente General, conforme a las atribuciones previstas en esta Ley.

SECCIÓN I DEL DIRECTORIO

ARTÍCULO 7.- INTEGRACIÓN.- El Directorio de las empresas estará integrado por:

1. Para el caso de empresas creadas por el Ejecutivo:

- 1.1. El Ministro del ramo correspondiente o un alterno permanente designado por éste, quien presidirá el Directorio;

- 1.2. El titular del organismo nacional de planificación o un alterno permanente designado por éste; y,
 - 1.3. Un miembro designado por el Presidente de la República con su correspondiente alterno
2. **Para el caso de las empresas públicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados**, el Directorio estará integrado por tres miembros, uno de los cuales será el Alcalde o Prefecto, según corresponda, del respectivo gobierno autónomo descentralizado, quien lo presidirá. En el caso de que la empresa pública sea creada por Consejos Regionales o por concejos municipales o consejos provinciales, presidirá el directorio de la empresa el alcalde o el prefecto designado para el efecto. Los otros dos miembros del Directorio serán nombrados por el Consejo Regional, Concejo Municipal o Consejo Provincial correspondiente. La integración de los directorios se la hará de conformidad a lo que se establezca en la correspondiente Ordenanza de constitución de la Empresa. Los miembros del Directorio deberán tener sus respectivos alternos permanentes que actuarán en caso de ausencia de los directores principales.

En todos los casos, participará también con voz pero sin voto el Gerente General de la Empresa.

Todos los aspectos relativos al funcionamiento del Directorio estarán previstos en el Reglamento General de esta Ley y en la normativa interna de cada empresa.

ARTÍCULO 8.- DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO.- En las empresas públicas creadas por el Ejecutivo, ejercerá las funciones de Presidente del Directorio de la Empresa el Ministro del ramo correspondiente o su alterno permanente. En las empresas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados, el Presidente del Directorio será el Alcalde o el Prefecto designado por el Directorio en Pleno.

El Presidente del Directorio tendrá las atribuciones que se establezca en el Reglamento General de esta Ley y en la normativa interna de la Empresa.

ARTÍCULO 9.- DE LAS ATRIBUCIONES DEL DIRECTORIO.- Son atribuciones del Directorio las siguientes:

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 desinversión de la empresa pública;
3. Aprobar las políticas aplicables a los planes estratégicos, objetivos de gestión, presupuesto anual, estructura organizacional y responsabilidad social corporativa;
4. Aprobar el Presupuesto General de la Empresa y evaluar su ejecución;
5. Aprobar el Plan Estratégico de la empresa, elaborado y presentado por la Gerencia General; y, evaluar su ejecución;

6. Aprobar y modificar el Orgánico Funcional de la empresa, el reglamento de funcionamiento del Directorio; y, el reglamento de funcionamiento de la Unidad de Auditoría de la empresa;
7. 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 o líneas de crédito o inversiones inferiores a dicho monto serán autorizadas directamente por el Gerente General de la Empresa;
8. Autorizar la enajenación de bienes de la empresa que no estén relacionados con el giro ordinario del negocio.
9. Conocer y resolver sobre el Informe Anual del Gerente General; así como los Estados Financieros de la empresa pública cortados al 31 de diciembre de cada año;
10. Resolver y aprobar la fusión, escisión o liquidación de la empresa pública;
11. Nombrar al Gerente General, a propuesta del Presidente del Directorio, y sustituirlo;
12. Designar y sustituir a los Auditores de la empresa; autorizar su contratación y resolver sobre los informes que ellos emitan;
13. Aprobar la creación de sucursales, filiales, subsidiarias, agencias o unidades de negocio; y,
14. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y las normas internas de cada empresa.

ARTÍCULO 10.- DEL GERENTE GENERAL.- El Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno, a propuesta del Presidente del Directorio. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia, el responsable directo 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.

Los requisitos para ser Gerente General serán definidos en el Reglamento General de esta Ley y en la normativa propia de cada empresa.

En caso de ausencia o incapacidad temporal del Gerente General lo subrogará el Gerente General Subrogante.

ARTÍCULO 11.- DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL GERENTE GENERAL.- El Gerente General, como responsable de la administración y gestión de la empresa pública, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

1. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública;
2. Cumplir y hacer cumplir las resoluciones emitidas por el Directorio;



3. Administrar la empresa pública, velar por su eficiencia empresarial e informar al Directorio sobre los resultados de la gestión, de aplicación de las políticas y de los resultados de los planes, proyectos y presupuesto, en ejecución o ya ejecutados;
4. Preparar el Plan General de Negocios, Expansión e Inversión y el Presupuesto General de la empresa pública, en los plazos previstos en las normas pertinentes.
5. Aprobar el Plan Anual de Contrataciones (PAC) en los plazos previstos en la normativa pertinente;
6. Aprobar y modificar los reglamentos que requiera la empresa, distintos a los señalados en el número 6 del artículo 9 de esta Ley;
7. Decidir acerca de la continuación, desistimiento o transacción en procesos judiciales de conformidad con los montos establecidos por el Directorio;
8. Otorgar poderes especiales para el cumplimiento de una o más de sus atribuciones, observando para el efecto las disposiciones de su reglamentación interna. Para el funcionamiento de sucursales, agencias o unidades de negocio, de manera obligatoria, nombrará a un gerente;
9. Designar a un Gerente General Subrogante, que reemplazará al Gerente General en caso de ausencia o impedimento temporal de este último;
10. Adoptar e implementar las decisiones comerciales que permitan la venta de bienes o servicios para atender las necesidades del mercado y de los usuarios en general, para lo cual podrá establecer condiciones comerciales específicas y estrategias de negocio competitivas.
11. Designar y sustituir a los gerentes de sucursales, agencias, filiales o unidades de negocio; y, contratar y sustituir al resto del talento humano que sea de su competencia;
12. Actuar como secretario del Directorio cuando no se haya designado un secretario titular; y
13. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y las normas internas de cada empresa.

ARTÍCULO 12.- DEL GERENTE GENERAL SUBROGANTE.- El Gerente General Subrogante, reemplazará al Gerente General de la Empresa, en caso de ausencia o impedimento temporal de éste último; y, cumplirá mientras dure el reemplazo las atribuciones y responsabilidades señaladas en el artículo anterior.

En caso de ausencia definitiva del Gerente General, el Gerente General Subrogante cumplirá las atribuciones previstas para el titular, hasta tanto el Directorio de la empresa designe al nuevo Gerente General.

ARTÍCULO 13.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD.- La responsabilidad de los administradores frente a la empresa pública quedará extinguida en los siguientes casos:

1. Por aprobación de los Estados Financieros, excepto cuando:

- 1.1. Se los hubiere aprobado en virtud de datos no verídicos; y,
- 1.2. Si hubiere acuerdo expreso de reservar o ejercer la acción de responsabilidad, entendida como aquella atribución del Directorio mediante la cual se ejerce un control de cumplimiento de la gestión del administrador. La acción de responsabilidad será entablada por la empresa pública, previa resolución del Directorio, el cual deberá designar a la persona que haya de ejercer dicha acción. La resolución del Directorio de promover la acción de responsabilidad implica la sustitución del Gerente General.
2. Cuando hubieren procedido en cumplimiento de resoluciones del Directorio, a menos que tales resoluciones fueran contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
3. Por aprobación de la gestión o por renuncia expresa al ejercicio de la acción de responsabilidad; y,
4. Cuando hubiesen dejado constancia escrita de su oposición a las resoluciones adoptadas por el Directorio.

ARTÍCULO 14.- DE LOS GERENTES DE SUCURSALES, FILIALES, AGENCIAS Y UNIDADES DE NEGOCIOS.- El Directorio resolverá la creación de sucursales, filiales, agencias o unidades de negocios que actuarán de manera desconcentrada a través de la gestión de un Gerente, designado por el Gerente General y que cumplirá, bajo su exclusiva responsabilidad, las siguientes atribuciones:

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 sucursal, agencia, filial o unidad de negocio, velar por su eficiencia empresarial e informar al Gerente General de su gestión;
4. Suscribir los convenios y contratos de la sucursal, agencia, filial o unidad de negocio de conformidad con los montos de atribución aprobados por el Directorio para la respectiva sucursal, agencia o unidad de negocio; y,
5. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y el Gerente General de la Empresa.

La designación de gerente de la sucursal, agencia, filial o unidad de negocio podrá ser revocada en cualquier momento y por cualquier motivo por el Gerente General de la empresa, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna.

ARTÍCULO 15.- INHABILIDADES.- No podrán ser designados ni actuar como Gerente General, gerentes de sucursales, agencias, filiales 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:



1. 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;
2. Tengan suscritos contratos vigentes con la empresa pública o en general con el Estado en actividades relacionadas al objeto de la empresa pública;
3. 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 al objeto de la empresa pública;
4. Ostenten cargos de elección popular, los ministros y subsecretarios de Estado y los integrantes de los entes reguladores o de control;
5. Se encuentren inhabilitados en el Registro Único de Proveedores RUP.

En el evento de comprobarse que la persona designada para estos cargos se encuentra incurso en una o cualquiera de las inhabilidades antes mencionadas, será sustituida en su cargo o se dará por terminado el contrato que lo relaciona con la empresa, sin lugar al pago de indemnización alguna, sin perjuicio de la responsabilidad civil, administrativa y/o penal que corresponda ejercer en su contra.

ARTÍCULO 16.- DE LOS INTEGRANTES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, Y ALCANCE DE SU RESPONSABILIDAD.- Quienes integren los órganos de administración, incluidos los gerentes de las sucursales, unidades de negocio, filiales y agencias de las empresas públicas, serán considerados personal de libre designación y remoción.

En las empresas públicas, el cargo de quienes integren los órganos de administración debe ser compatible entre el interés de la empresa, su desarrollo y el del Estado. Por tanto, los directores y administradores designados deben velar por el cumplimiento de los objetivos estatales que se señalen para cada empresa, los que podrán referirse además, a logros no económicos pero con una manifiesta rentabilidad social, lograda en la medida en que se cumplan los objetivos previstos en el artículo 2 de esta Ley.

La prestación de servicios de los directores y administradores con la empresa se regirá por las normas correspondientes al mandato.

La determinación de incumplimiento de los directores y administradores, realizada conforme a lo previsto en esta ley no requiere una declaración previa de responsabilidad civil y/o administrativa, pero garantizará el derecho al debido proceso y a la presunción de inocencia y de buena fe, observando para el efecto el procedimiento que se determine en el Reglamento General a esta Ley.

ARTÍCULO 17.- NORMAS SUPLETORIAS.- En todo lo no contemplado expresamente en este Título; y, siempre que no contrarie los principios previstos en esta Ley y el alcance, ámbito y naturaleza de las empresas públicas, se estará a lo dispuesto en la normativa interna de cada empresa y en las disposiciones de la Ley de Compañías, Código de Comercio y Código Civil, en lo que fuere aplicable.

TÍTULO IV DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

ARTÍCULO 18.- ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE TALENTO HUMANO.- La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General, o a quien éste delegue expresamente.

ARTÍCULO 19.- DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.- La 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 y a las Resoluciones del Directorio de la empresa. El escogitamiento del personal se realizará por regla general a través de procesos de selección por méritos, capacidades y habilidades para el desempeño de labores en las empresas públicas.

ARTÍCULO 20.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN CON EL TALENTO HUMANO.- La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley y se aplica a las diferentes modalidades contractuales.

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.

Las modalidades contractuales con las cuales se puede contratar el talento humano que preste sus servicios en las empresas públicas son las siguientes:

1. **Contratos mercantiles**, a favor de los directivos, administradores y asesores de las empresas públicas. En la categoría de los administradores se incluyen a los gerentes generales, gerentes regionales, gerentes de sucursales, unidades de negocio, filiales y agencias de las empresas públicas, directores, vicepresidentes o gerentes de área; quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las políticas y principios previstos en el Título III de esta Ley;
2. **Contrato individual de trabajo**, suscritos al amparo del Código de Trabajo y del contrato colectivo que se celebre.- A celebrarse con los **obreros** de las empresas públicas; y,
3. **Contrato individual del servidor de la empresa pública**, celebrados al amparo de esta Ley y con el cual está prohibida la contratación colectiva.

ARTÍCULO 21.- CONTRATO INDIVIDUAL DEL SERVIDOR DE LA EMPRESA PÚBLICA.- Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con la empresa pública a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio y al amparo de los principios, políticas y disposiciones establecidos en esta Ley.

La persona que se obliga a la prestación del servicio se denomina servidor de la empresa pública.

El contrato individual del servidor de la empresa pública, necesariamente deberá estipularse por escrito, se celebrará exclusivamente con personas mayores de dieciocho años; y puede incluir una remuneración fija y/o variable. Puede ser celebrado por un tiempo fijo o por tiempo indefinido, período dentro del cual se podrá estipular un término inicial de prueba de hasta seis meses.

El contrato a plazo fijo no podrá tener un plazo mayor a dos años.

ARTÍCULO 22.- PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.- Los sistemas de administración de talentos humanos que desarrollen las empresas públicas estarán basados en los siguientes principios:

1. **Profesionalización y capacitación permanente del personal**, mediante el manejo de un Plan de Carrera acorde a los requerimientos y consecución de objetivos de la empresa;
2. **Reconocimiento y establecimiento de estructuras ocupacionales diversas**, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.;
3. **Equidad remunerativa**, que permita el establecimiento de remuneraciones equitativas para el talento humano de la misma escala o tipo de trabajo, fijadas sobre la base de los siguientes parámetros: funciones, profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;
4. **Sistemas de remuneración variable**, sobre la base de la productividad y eficiencia del personal, de los niveles previstos en la reglamentación interna y, de acuerdo a la rentabilidad de la empresa pública, siempre y cuando las empresas generen ingresos propios a partir de la producción y comercialización de bienes o servicios y cumplan las metas anuales de producción y recaudación. El componente variable de la remuneración no podrá considerarse como inequidad remunerativa ni se constituirá en derecho adquirido, por lo que podrá ser modificado o suprimido en cualquier momento;
5. **Reconocimiento de la contratación colectiva**, exclusivamente para los obreros que realizan labores en las que prima el trabajo material sobre el intelectual, con la asociación de obreros mayoritaria, respetando los límites establecidos por la Ley. Se excluyen de la contratación colectiva a quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, jefatura, asesoría, de libre nombramiento y designación, de confianza, apoderados generales o consultores, empleados administrativos y en general de aquellos servidores en los que prima el trabajo intelectual sobre el material. Las cláusulas de los contratos colectivos que fuesen contrarias a las disposiciones contenidas en esta Ley serán nulas de pleno derecho y no obligarán a la empresa; por lo que las responsabilidades económicas o pecuniarias que de ellas se deriven serán imputables a los administradores que dispusieron su firma o suscribieron dichos contratos;
6. **Derecho a la huelga.-** Se reconoce el derecho a la huelga de los obreros de la empresa pública, con la restricción establecida en el numeral 15 del artículo 326 de la Constitución de la República, que prohíbe la paralización de los servicios públicos.
7. **Confidencialidad** en la información comercial, empresarial y en general, aquella información, considerada por el Directorio de la empresa pública como estratégica y sensible a los intereses de las empresas públicas desde el punto de vista tecnológico, comercial y de


mercado, la misma que goza de la protección del régimen de propiedad intelectual e industrial, de acuerdo a los instrumentos internacionales y la Ley de Propiedad Intelectual, con el fin de precautelar la posición de las empresas en el mercado.;

8. **Transparencia y responsabilidad en el manejo de los recursos de la empresa**, para cuyo efecto se presentará la declaración juramentada de bienes, al inicio y finalización de su relación con la empresa pública, de conformidad con lo previsto en el Reglamento General de esta Ley;
9. **Régimen del talento de las empresas públicas.**- El talento de las empresas públicas se rige por los principios, políticas y marco normativo de la presente ley, sin que les sea aplicable la legislación que rige el talento humano del sector público;
10. **No reparto de excedentes resultantes de la gestión empresarial.**- Los excedentes se destinarán a la inversión y reinversión de las mismas empresas o sus subsidiarias, relacionadas o asociadas, de carácter público, en niveles que garanticen su desarrollo. En el caso de los excedentes generados por las empresas creadas por decreto ejecutivo que no fueran invertidos o reinvertidos se transferirán al Presupuesto General del Estado para que sean considerados recursos de autogestión y que serán utilizados en los fines que el Estado considere pertinente. Los excedentes generados por las empresas creadas por los gobiernos descentralizados autónomos que no fueran invertidos o reinvertidos ingresarán al Presupuesto General del Estado con la finalidad de que, en la parte que corresponda, se asignen al o a los Presupuestos de dichos gobiernos autónomos descentralizados.
11. **Estímulos por retiro voluntario y jubilación especial.**- Las empresas públicas establecerán programas de retiro voluntario y jubilación especial forzosa, a los cuales deberán acogerse los servidores de las empresas públicas en observancia de los requisitos previstos en el Reglamento General de esta Ley;
12. **Prohibición de constitución de fondos de cesantía o jubilación con recursos públicos.**- Se prohíbe el aporte de recursos de la empresa pública o sus subsidiarias, agencias, sucursales, filiales o unidades de negocio a fondos de cesantía o jubilación distintos a los que se entreguen al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y,
13. Los trabajadores servidores de las Empresas Públicas gozarán de una estabilidad de trabajo a tiempo indefinido, para el caso de terminación de la relación laboral se aplicarán las normas establecidas en los artículos 169, 172 y 173 del Código del Trabajo.

Si no se cumple con esta disposición se pagarán las indemnizaciones establecidas en el artículo 188 del Código del Trabajo, con los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 4.

ARTÍCULO 23.- POLITICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.- El Directorio, dictará de forma anual, Políticas de Gestión del Talento Humano.

Para la evaluación del personal, las empresas públicas contratarán firmas externas especializadas en la materia, calificadas para tal efecto, por la Secretaría Nacional de Remuneraciones SENRES.



ARTÍCULO 24.- OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES.- A más de las obligaciones, derechos y prohibiciones que están previstos en esta Ley, se observarán los contenidos en su Reglamento General y en las normas internas de cada empresa.

Las jornadas de servicio, su duración, limitaciones y demás aspectos relativos a las mismas, se regularán en el Reglamento General de esta Ley

ARTÍCULO 25.- SUBROGACIÓN O ENCARGO.- Cuando por disposición de la ley o por orden escrita de autoridad competente, un servidor deba subrogar a superiores jerárquicos 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.

ARTÍCULO 26.- NORMAS APLICABLES.- Serán aplicables al servidor de la empresa pública las normas de los Títulos I y IV del Código del Trabajo, en lo que no contrarie los principios rectores de la administración del Talento Humano contenidos en la presente ley.

ARTÍCULO 27.- CONTRATO COLECTIVO.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre una o más empresas públicas o asociaciones de éstas y una o más asociaciones de obreros legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre la misma empresa y los obreros representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. Por lo tanto, quedan excluidos de la contratación colectiva a quienes no mantengan relación de dependencia laboral con la empresa pública, esto es, quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, jefatura, asesoría, de libre nombramiento y designación, de confianza, apoderados generales o consultores, empleados administrativos, y en general los servidores en los que prima el trabajo intelectual sobre el material.

Las cláusulas de los contratos colectivos que fuesen contrarias a las disposiciones contenidas en esta Ley o a las limitaciones contenidas en el Mandato Constituyente No. 8 expedido el 30 de abril de 2008, serán nulas de pleno derecho y no obligarán a la empresa; por lo que las responsabilidades económicas o pecuniarias que de ellas se deriven serán imputables a los administradores que dispusieron su firma o suscribieron dichos contratos.

ARTÍCULO 28.- TRAMITE.- Para la celebración de los contratos colectivos se observará el trámite contenido en los artículos 223 y siguientes de la Codificación del Código de Trabajo.

ARTICULO 29.- DE LAS ASOCIACIONES DE SERVIDORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS.- El régimen de asociaciones de servidores observarán las normas contenidas en el Título V de la Codificación del Código de Trabajo; señalándose en todo caso que solo los obreros tienen derecho a intervenir en conflictos colectivos.

Se prohíbe la paralización de las actividades en las empresas públicas prestadoras de servicios públicos o dedicadas a realizar actividades en sectores estratégicos.

ARTÍCULO 30.- DE LA COMPETENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO.- Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas