



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Facultad de Jurisprudencia

Escuela de Derecho

**Tema:** CRITERIOS FUNDAMENTALES PARA LA REGULACIÓN DE LOS  
ACTOS DISCIPLINARIOS EN LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA  
POTABLE Y SANEAMIENTO DE QUITO (EPMAPS)

Autor:

Mateo Javier Ramos Alvarez

2022

Director: Francisco Jose Ruales Calero

Quito – Ecuador

*A mis padres Javier y Teresita por enseñarme  
siempre el sentido de la vida y comprender que  
estamos aquí para triunfar, para ser felices y  
para ser amados.*

*A mi hermano Josué por permanecer en un sentido  
de amor taciturno, pero siempre atento a mi  
bienestar.*

*A mis abuelos, tíos y primos por nunca inhibir  
la confianza en mí puesta.*

*En memoria de Mamá Chacho, porque cada pequeño logro  
de tus nietos, era el mayor orgullo.*

### ***Agradecimientos***

*La fe es aquello que ha movido siempre todo mi andar, aunque no lo he podido ver, Dios ha plasmado esa fe volviéndolo realidad.*

*A mis padres por siempre creer en mi desde el primer día, darme siempre la fortaleza y enseñanza para el diario caminar de este trayecto llamado vida.*

*A mi hermano por ser el cómplice de cada sentimiento y locura que la vida nos ha dado el honor de vivir.*

*A mis abuelos, a los que se encuentran aquí y a los que se encuentran más allá del entendimiento humano, porque ellos han velado siempre por mi bienestar, agradezco la confianza depositada en mí, lucharé para no decepcionarlos.*

*A todos los docentes que han impartido sus enseñanzas académicas en esta historia llamada Universidad, porque de ellos es una gran parte del gran cambio profesional que hay en mí.*

*A mi familia por aportar una porción significativa en mi vida.*

*Finalmente, a mis grandes amigos del inicio y del final, Alejandro, Kevin, Chrystian, Charly y Franco, porque cada uno de ellos han llegado a ser parte fundamental de mi vida, ya que como mi padre en algún momento sabiamente supo manifestarme, “al final sabrás quienes son de verdad”.*

**Abreviaturas**

**RIATH**      **Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias.**

**RIT**            **Reglamento Interno del Trabajo**

**EPMAPS**      **Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento**

**LOEP**         **Ley Orgánica de Empresas Públicas**

**ATH**          **Administración del Talento Humano y Competencias**

## **Resumen**

Las instituciones públicas como privadas tienen el deber de brindar un servicio óptimo a la comunidad, con la finalidad de satisfacer las necesidades del cliente, tomando en consideración el tipo de empresa a la cual el sujeto se dirija. Si la institución es pública, de igual forma, esta tendrá que proporcionar una adecuada atención a sus clientes. Es por ello que, en este trabajo se tomará como elemento de estudio a La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS), un ente al cual se lo analizará, desde los actos indisciplinarios como eje focal de este trabajo de investigación. Considerando que estos actos de indisciplina son cometidos tanto por los servidores públicos como por los obreros que laboran en esta empresa y aún cuando la institución cuenta con un régimen disciplinario y un reglamento interno, esta empresa se tiene que apegar a lo descrito en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del trabajo y La Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Por lo tanto, en este trabajo de investigación, se muestra la normativa aplicable de los actos disciplinarios dentro de La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS), estableciendo así criterios generales para regular los actos de indisciplina de los trabajadores que conforman esta empresa.

**Palabras Clave:** EPMAPS, Departamento de Administración de Talento Humano y Competencias, RIATH, RIT, actos disciplinarios, servidor/funcionario público, obrero, sanción, regulación.

## **Abstract**

The public and private institutions have the duty to provide an optimal service to the community, with the purpose of satisfying the needs of the client, taking into consideration the type of company to which the subject is directed. If the institution is public, it will also have to provide adequate attention to its customers. That is why, in this work, the Metropolitan Public Company of Water and Sanitation of Quito (EPMAPS) will be taken as an element of study, an entity that will be analyzed from the disciplinary acts as the focal point of this research work. Considering that these acts of indiscipline are committed by both public servants and workers who work in this company and even when the institution has a disciplinary regime and internal regulations, this company has to adhere to what is described in the Constitution of the Republic of Ecuador, the Labor Code and the Organic Law of Public Companies.

Therefore, this research work shows the applicable regulations of disciplinary acts within the Metropolitan Public Company of Water and Sanitation of Quito (EPMAPS), thus establishing general criteria to regulate the acts of indiscipline of the workers that make up this company.

**Key words:** EPMAPS, Department of Human Talent Management and Competencies, RIATH, RIT, disciplinary acts, public servant/official, worker, sanction, regulation.

## Índice

<b>1. Tema del trabajo de titulación.....</b>	<b>8</b>
<b>2. Planteamiento del problema jurídico.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Justificación.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Delimitación del tema.....</b>	<b>10</b>
<b>5. Objetivo General.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Objetivos Específicos.....</b>	<b>11</b>
<b>7. Marco teórico.....</b>	<b>11</b>
<b>7.1. ¿Qué es el sector público?.....</b>	<b>12</b>
<b>7.2 Constitución de la República del Ecuador.....</b>	<b>13</b>
<b>7.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) Vs Código del Trabajo (CT).....</b>	<b>16</b>
<b>7.3.1 Ley Orgánica del Servicio Público /LOSEP.....</b>	<b>16</b>
<b>7.3.2 Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP).....</b>	<b>21</b>
<b>7.3.2.1 Obreros y Servidores Públicos.....</b>	<b>21</b>
<b>7.3.3 Código del Trabajo.....</b>	<b>23</b>
<b>7.4 Administración del Talento Humano y Competencias (ATH).....</b>	<b>24</b>
<b>7.5 Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias (RIATH).....</b>	<b>26</b>
<b>7.5.1 Las faltas y sanciones.....</b>	<b>28</b>

<b>7.5.2 Tipos de faltas RIATH</b> .....	28
<b>7.6 Principio de proporcionalidad</b> .....	30
<b>7.7 Reglamento Interno de Trabajo (RIT)</b> .....	32
<b>7.7.1 Sanciones por el tipo de falta</b> .....	33
<b>7.8 Influencia del alcohol</b> .....	39
<b>7.8.1 Caso 1</b> .....	40
<b>7.8.2 Caso 2</b> .....	41
<b>8. Conclusiones</b> .....	41
<b>Bibliografía</b> .....	44

### **Índice de Tablas**

<b>Tabla 1. Normas aplicables para cada servidor público</b> .....	20
<b>Tabla 2. Procedimiento: amonestación escrita</b> .....	34
<b>Tabla 3. Procedimiento: Imposición de multas</b> .....	35

## **Trabajo Previo a la Obtención del Título de Abogado**

### **1. Tema del trabajo de titulación**

“Criterios Fundamentales para la regulación de los actos disciplinarios en La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS)”

### **2. Planteamiento del problema jurídico**

Las normas generales e internas cumplen un papel importante en las empresas públicas, puesto que se encarga de velar por la seguridad del trabajador, así como también de mantener un equilibrio para aquellos actos que generan un desbalance en la producción de la empresa, como también acciones que perjudican la imagen y ponen en riesgo la seguridad de la comunidad y sobre todo de los trabajadores de la institución. Por ello, es importante que la empresa cuente con un régimen disciplinario, para conocer aquellos criterios fundamentales que la norma establece, a fin de prevenir su incumplimiento.

De manera que la aplicación del reglamento general e interno de La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS), se está cumpliendo de forma parcial. Como consecuencia de este accionar, los obreros y funcionarios públicos no muestran seguir la normativa, dando como resultado la apertura a un régimen disciplinario, bajo la responsabilidad del departamento de Administración de Talento Humano y Competencias, (ente encargado de regulación),

Existen actos disciplinarios los cuales no se encuentran regulados en las normativas, códigos y reglamentos de la empresa, y que en consecuencia genera la imposibilidad de sancionar por parte de la **Administración del Talento Humano y Competencias**, de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, siendo este el objeto de análisis, a fin de mostrar una aplicación correcta de la normativa vigente, para con certeza seleccionar normas principales de amplio espectro y normas supletorias que cubran los vicios regulatorios.

### 3. Justificación

Considerando que una empresa pública es una organización cuya propiedad pertenece al Estado, y se caracteriza por garantizar servicios públicos a los ciudadanos, es indispensable que esta cuente con normas y reglas que ayuden a regular su funcionamiento. Por ello el aporte teórico del presente trabajo investigativo es brindar conocimientos de impacto para optimizar el cumplimiento y regulación de los actos disciplinarios de la empresa.

De esta forma, La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS) cumple con lo descrito anteriormente. Es decir, cuenta con reglamentos que regulan acciones disciplinarias que se suscitan en el ámbito laboral, sin embargo, su aplicación práctica se encuentra limitada a regulaciones más avanzadas que colisionan con las mismas.

Siendo así, este trabajo de investigación surge de la observación y experiencia al realizar prácticas preprofesionales<sup>1</sup> de aprendizaje durante seis meses en la mencionada empresa pública. Es

---

<sup>1</sup> Acuerdo Ministerial Nro: MDT-2017-0109. “Pasantías: son practicas preprofesionales de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas, que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión”.

menester aclarar que todo pasante<sup>2</sup> al iniciar su proceso de ingreso firma un ACUERDO DE PASANTÍA, en el cual expresa que no se podrá revelar, transmitir, divulgar, facilitar bajo cualquier forma a ninguna persona, natural o jurídica, pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o para beneficio de cualquier otra persona natural o jurídica, pública o privada, la información relacionada con el ejercicio de sus funciones; así también el conocimiento sobre un caso publicado en una red social, en el cual se visualiza a dos trabajadores pertenecientes a una empresa pública, descendiendo de un vehículo institucional, con una total pérdida del sentido del equilibrio, como un presumible efecto del consumo de alcohol, incumpliendo así la normativa general y el reglamento interno, ya que encontrándose en horas laborables se presentan en estado de embriaguez, incumpliendo tanto la normativa del Código del Trabajo como la normativa constitucional. Es por ello, que surge la interrogante: ¿Cuenta la normativa con elementos suficientes para sancionar actos de indisciplina?

#### **4. Delimitación del tema**

El presente trabajo de investigación está dirigido a profesionales involucrados en el ámbito jurídico que deseen conocer posibles mecanismos y criterios fundamentales para el manejo del régimen disciplinario dentro de una institución como es La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS). Tomando en cuenta que existen beneficiarios indirectos de este trabajo, como son estudiantes de la facultad de derecho y personas que tengan un interés particular por conocer el proceso sancionador que regula los actos de indisciplina dentro de una empresa pública.

---

<sup>2</sup> Acuerdo Ministerial Nro: MDT-2017-0109. “Pasante es la o el estudiante regular de una Institución de Educación Superior, que asiste regularmente a clases (...)”.

## **5. Objetivo General**

Analizar en detalle la normativa actual vigente en relación con los actos disciplinarios cometidos por los trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento.

## **6. Objetivos Específicos**

- Mostrar la normativa aplicable de los actos disciplinarios.
- Establecer criterios generales para regular los actos disciplinarios de la entidad pública en análisis.
- Sintetizar el proceso vigente que sanciona a obreros y servidores públicos dentro de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito.

## **7. Marco teórico**

El siguiente trabajo de investigación, toma como piedra angular las leyes que regulan una institución gubernamental, de manera que, desde un principio, se esclarece el papel que cumple una entidad pública en una sociedad, tomando en consideración que ésta se encuentra moderada por normativas de carácter superior como lo es la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público y La Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Posteriormente, profundiza en los Reglamentos internos de la Administración de Talento Humano y Competencias y el Reglamento Interno del Trabajo, propios de La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS), a fin de identificar y analizar si la normativa de esta empresa se está cumpliendo en forma total o parcial.

*“La acción no surge del pensamiento, sino de una disposición hacia la responsabilidad.”*

(Dietrich Bonhoeffer, 2021)

### **7.1. ¿Qué es el sector público?**

Se define al sector público (Tanzi, 2000) como aquella propiedad pública o colectiva, la cual se encuentra representada por un ente primordial conocido como Estado, a través de organizaciones, empresas e instituciones.

Es indispensable recalcar que, en distintas épocas, existieron significativos cambios socio-políticos, planteamientos de suma relevancia, los cuales hasta la actualidad son impartidos en los salones de educación superior en relación a las ideas del reconocido filósofo y político **Thomas Hobbes** del siglo XVII, el cual establece aquella palabra mítica para referirse al Estado, palabra que todos los involucrados en el ámbito de las ciencias jurídicas conocen, “El LEVIATÁN” metáfora acuñada por este autor para dar expresión a la necesidad de someterse a un enérgico poder que proteja a su población. (Izzat, 2017)

Solo para concentrar al punto neural, y hacer remembranza, Hobbes estableció una referencia al bíblico monstruo (Leviatán), explicando la existencia significativa de un Estado Absolutista, el cual somete a sus ciudadanos.

Para la construcción sintáctica y firme de una sociedad cambiante y totalmente consignada a la organización social, es imperativo que cada ciudadano renuncie de inicio a una porción de sus deseos (libertad), para que estos mismos sean controlados por el “monstruo mítico”, y así prevenir una liquidación con los demás en la sociedad. (Elena, 2004)

En la época moderna, el sector público comienza a tomar relevancia en un marco de política filosófica, cuyo auge principal se enmarca en la Revolución Francesa en el año 1789, y sus

repercusiones hasta los años 1800, ya que impulsó las ideas de democracia a caminos más focalizados.

Continuando con la introducción al sector público y sus inicios de exposición, recalcamos lo que mencionaba el jurista **Juan Jacobo Rousseau** en el año 1762, refiriéndose al **CONTRATO SOCIAL**.

Pensamiento que mostraba a la libertad como la naturaleza intrínseca del ser humano, siguiendo a Roberto (2008) este indica que: “todo ser humano, una vez más, que ha nacido libre, a su vez se halla encadenado”. (pág. 2)

En la actualidad, se puede afirmar que si bien, se nace libre, las condiciones, las circunstancias personales, o las situaciones adversas a cada uno, nos contraponen a vivir escenarios complejos que limitan, frenan y en ocasiones matan a esa libertad.

Mencionada libertad, principal característica en este ámbito del ser humano, se entrega al Estado, para que él mismo las determine, estableciendo campos de regulación de las conductas de los individuos, para sancionar aquellas que son impropias para cada comunidad por la necesidad de un orden público.

## **7.2 Constitución de la República del Ecuador**

Partiendo desde el postulado de Kelsen, la norma jerárquicamente superior, es aquella en la cual se fundamenta toda normativa dentro de una organización, siendo la aplicable para esta investigación La Constitución de la República del Ecuador, que en su artículo 424, en su parte pertinente indica que:

*“las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.”*

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De la misma manera en su art. 299 se determina: “La ley definirá aquel organismo rector en aquello que es materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público, el mismo regulará el ascenso, ingreso, promoción, incentivos, **régimen disciplinario**, del sector público.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Enfocándose desde la perspectiva del régimen disciplinario, en el art. 76, numeral 7 del referido cuerpo legal se establece, todo proceso en el que se esté determinando derechos y obligaciones de cualquier orden, siempre se velará por el derecho al debido proceso, el cual incluye dos fundamentales garantías para ser tomadas en consideración en el tópico en cuestión, éstas son en su parte pertinente los literales a) y h):

**a) “Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa, en ninguna etapa o grado del procedimiento.”** (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Lo mencionado, como punto de partida para abrir un régimen disciplinario o comenzar un proceso sancionador para con un servidor público u obrero, ya que siempre se encontrará en prevalencia el principio del **debido proceso**, al igual que el derecho a la defensa, y la normativa respectiva estará presente para ser aplicable al caso en específico, siendo su efecto el establecimiento de una sanción proporcional al cometimiento de una falta disciplinaria, conforme al adagio del principio de proporcionalidad,” **NULLUM CRIMEN NULLA POENA SINE PRAEVIA LEGE**”, (**ningún crimen, ninguna pena, sin una ley previa**). (Eduardo, 2009)

Principio que a su vez se ve limitado a la protección del derecho del trabajador, dando para ello la aplicación del principio “*IN DUBIO PRO-OPERARIO*”, en caso de duda **siempre la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, así en un articulado lo establece el Código del Trabajo:**

*“Art. 7.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.* (Código del Trabajo , 2012)

Se ha tomado de referencia estos latinismos porque, así como hay una cesión de nuestra voluntad al orden público para crear el estado Leviatán, así mismo este estado debe estar acorde con principios de reserva de ley y no debe sancionar más allá de lo que la ley permite, el mismo debe tener normas claras con el cual establecer la correcta proporcionalidad con la sanción siguiendo un debido proceso. De esta manera, así como existen sanciones para faltas leves y graves, en igual proporción podrá existir de interpretación para ciertas faltas disciplinarias que ameriten sanción, por ello el intérprete, y en el caso en cuestión, el Departamento encargado de sanción de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, optará por aquella norma que sea más favorable para con los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, la segunda garantía del debido proceso se encuentra en el literal h) del art. 76 de la propia Constitución, en el cual se menciona lo siguiente:

***h) “Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra”*** (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el caso presente, siendo el Departamento de Administración del Talento Humano y Competencias el ente encargado de llevar el régimen disciplinario, este será el organismo llamado a llevar un proceso.

Ya que en todo proceso debe existir un organismo instructor ante el cual se exhibe toda prueba fehaciente, concreta, oportuna, útil para desestimar aquello a lo que se le atribuye una sanción; para respaldar el justificativo de aquello, el imputado tendrá la posibilidad, accionarla o no depende del mismo, remitir los justificados o descargos de los que se considere asistido por el motivo de una falta disciplinaria.

A todo aquello que se atribuye el cometimiento de una supuesta falta u omisión, puede ser impugnado, teniendo como principal la presentación de pruebas verdaderas, pruebas pertinentes, al igual que pruebas conducentes y oportunas a los casos, con la finalidad central de justificar el cometimiento de tales acciones, y así posiblemente desatender aquel supuesto al que se atribuye una sanción disciplinaria.

### **7.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) Vs Código del Trabajo (CT)**

Es menester recalcar que, las tres normativas LOSEP, LOEP Y CT, son esenciales para desarrollar el presente trabajo, en ellas se fundamentan la creación de los reglamentos internos de las empresas públicas, con un contenido relevante al régimen disciplinario.

#### **7.3.1 Ley Orgánica del Servicio Público /LOSEP**

Ahora bien, la Ley Orgánica del Servicio Público establece un acápite enfocado en el régimen disciplinario mismo cuyas prerrogativas exigen que sea ejecutado con celeridad y

claridad. Sin embargo, al tener circunstancias donde las servidoras y servidores públicos que incurrieren en responsabilidad administrativa, refiriéndose al incumplimiento directo de sus obligaciones o transgrediendo disposiciones de la Ley, estos deberán ser sancionados disciplinariamente, “sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere surgir del mismo hecho cometido”, esto se lo establecerá como la “conurrencia de infracciones en el mismo hecho”.

La concurrencia de infracciones en el mismo hecho no es más que, un hecho cometido que acarrea sanción por la gravedad del caso, de ello puede deslindar ya no solo una vía administrativa de sanción, sino puede elevar su responsabilidad, llegando a un ámbito civil o incluso a la esfera de lo penal.

Como ejemplo hipotético: El trabajador X, es responsable del manejo de una “retroexcavadora Caterpillar 420E” y durante muchos periodos sus actividades han sido evaluadas positivamente, pero en un determinado momento su actividad decae, hasta tal punto que siendo un viernes en la tarde, en las instalaciones de la “granja”, el jefe de Unidad de Operaciones del obrero X, reportó al departamento de Talento Humano y Competencias que, existe un trabajador (X) que se presume se encuentra en estado de embriaguez por las circunstancias visibles que mostraban un hablado y caminado fuera de lo común. El abogado encargado del régimen disciplinario acudió al lugar de los hechos junto al médico de la Unidad para hacer constancia de hechos y reportes, ya que los hallazgos deben ser analizados y determinados. Es ahí cuando se abre un régimen disciplinario para el trabajador (obrero). No solo por haber realizado un acto contrario a lo que establece el Reglamento Interno y las normas superiores, sino que, tras investigaciones realizadas por el Departamento de Administración de Talento Humano y Competencias, se descubre que

el obrero en efecto, sí se encontraba en estado de embriaguez. Dentro del mismo proceso ingresa una denuncia enviada al mismo departamento de Administración del Talento Humano y Competencias respecto del mismo obrero quien atropelló a una persona en las vías públicas agravando la situación inicial.

En el citado caso, se presenta a un trabajador, con características de obrero. Dicho obrero comete un acto de indisciplina al estar bajo el efecto del alcohol en horas laborables, acarreado un riesgo para todo el entorno laboral, tomando en consideración que manejar maquinaria pesada es un riesgo de alta sensibilidad y amerita una gran responsabilidad. La hipótesis es poder reconocer como evitar que suceda otra vez.

Para efectos explicativos para el tipo de caso, el sujeto será sancionado con lo que establece el Reglamento Interno para obreros, en concordancia con el CÓDIGO DEL TRABAJO, la pena máxima será dada al obrero X, siendo la consecuencia la destitución permanente de su cargo, pero antes tendrá que ser llevado a cabo un COMITÉ OBRERO EMPLEADOR (COE), grupo colegiado de trabajadores encargado de velar por los obreros, resguardando sus intereses, brindando una defensa al momento de realizar la convocatoria del COE y dar una resolución al caso.

Es fundamental la convocatoria de un Comité Obrero Empleador ya que ahí la situación es analizada por un grupo colegiado de servidores públicos, existiendo una parte actora y una parte demandada, siendo la actora la administración de la empresa y la parte demanda el obrero involucrado.

El hecho no solo acarrea responsabilidad administrativa, sino trasciende a una barrera más sensible, por existir premisas para seguir la responsabilidad penal. Tomando este caso, se puede encontrar una concurrencia de infracciones en el mismo hecho cometido por un trabajador; el desacato a la normativa, su falta de compromiso con la comunidad y con las labores encomendadas para “proveer de servicios de agua potable y saneamiento con eficiencia y sostenibilidad corporativa” (EPMAPS AGUA DE QUITO , 2020), genera la sanción directa al obrero por incurrir en actos de indisciplina. Para este tipo de casos se invocará y procederá con sanciones disciplinarias, “sin perjuicio de la acción civil o penal que puede originar el mismo hecho” (Ley Orgánica del Servicio Público , 2016); lo mencionado, se encuentra procedente del art. 41 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

La LOSEP delimita dos tipos de faltas; faltas leves y faltas graves. La determinación de las faltas será por medio de un sumario administrativo, mismo que debe ser en aplicación de las garantías del debido proceso, sin olvidar que el proceso deberá efectuarse de manera oral y con la debida motivación del caso al momento de la resolución.

El servidor público y obrero posee el derecho a la defensa, con la aplicación del principio de favorabilidad, (Indubio Pro-Operario) como ya se lo ha mencionado en líneas anteriores.

Así como las y los servidores públicos poseen derechos, también deben cumplir obligaciones y acatar prohibiciones.

Como prohibiciones se menciona a La Ley Orgánica del Servicio Público (2016);

- Los servidores públicos tienen como prohibición abandonar su lugar de trabajo, ello injustificadamente,

- Retardar el oportuno despacho de aquellas actividades, asuntos o servicios que el servidor público este obligado a llevar a cabo bajo las funciones que han sido establecidas a su cargo, cumpliendo el perfil profesional establecido por la misma Administración de Talento Humano y Competencias.

Es aquí donde el ente encargado de regulación toma un papel de relevancia frente a los actos disciplinarios de la empresa, los Departamentos de Administración del Talento Humano y Competencias de cada institución pública, son los encargados de la recepción, análisis y resolución de quejas y denuncias efectuadas a los trabajadores que hayan incurrido en actos de indisciplina.

El Departamento de Administración de Talento Humano y Competencias garantiza el control y equilibrio dentro de la empresa para que este sea óptimo, bajo las normas principales, como lo son: la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias y Reglamento Interno de Trabajo. Se debe separar lo fundamental, el cómo canalizar las normativas vigentes para ser aplicables a cada trabajador, he aquí un cuadro base para ser tomado a consideración:

<b>TRABAJADOR</b>	<b>CÓDIGO/NORMATIVA PARA APLICAR SEGÚN JERARQUÍA</b>	<b>NORMA FUNDAMENTAL</b>
Servidor Público	Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)	Constitución de la República del Ecuador
	Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	

	Reglamento Interno de Administración del
	Talento Humano y Competencias (RIATH)
	Código del Trabajo
Obrero	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

---

*Tabla 1. Normas aplicables para cada servidor público*

*Ramos, M. (2022). Procedimiento: amonestación escrita Quito- Ecuador*

### **7.3.2 Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)**

La (Ley Orgánica de Empresas Públicas ) menciona en su art. 17 lo relacionado al régimen disciplinario y el Talento Humano: “(...) el Directorio, (...) expedirá aquellas normas internas de administración del talento humano, se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, **régimen disciplinario**, (...) para el talento humano de las empresas públicas.”

#### **7.3.2.1 Obreros y Servidores Públicos**

Se ha hablado en párrafos anteriores de los servidores públicos y mayormente de los obreros, pero es primordial que se establezcan sus diferencias y para ello el art. 18 los define a ellos como: “*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.*” (Ley Orgánica de Empresas Públicas , 2017)

En el mismo articulado se definen tres tipos de trabajadores dentro de las empresas públicas:

- **Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción**, estos ejercen funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza, así lo establece la (Ley Orgánica de Empresas Públicas , 2017)

- **Servidores Públicos de Carrera**, ejercen 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.

- **Obreros**, definidos estos como el personal de trabajadoras y trabajadores que de manera directa constituyan los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública. (Ley Orgánica de Empresas Públicas , 2017)

La invocación de dichos artículos porque, como se lo ha plasmado en un cuadro anterior, la Ley Orgánica de Empresas Públicas es aplicable para los servidores públicos, aquí se define los tipos de trabajadoras y trabajadores que posee la empresa pública, derivándose en dos clases, los servidores públicos o empleados y los obreros, con la característica que:

- En dicho orden, los primeros brindan un servicio administrativo primando el ejercicio intelectual antes que el físico.<sup>3</sup>
- Los segundos, prima antes el ejercicio físico que el intelectual, los servicios brindados son de carácter material.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> En los servicios que presta prima el carácter intelectual sobre el material, el empleado quien ejecuta un trabajo en el que prima una labor primordialmente intelectual. Monesterolo Graciela. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. CEP

<sup>4</sup> El Obrero es quien ejecuta un trabajo en el que prima el aspecto físico sobre el intelectual. Monesterolo Graciela. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. CEP

Obrero o empleado, brindan un servicio digno a lo que es la empresa pública y más aún a la comunidad, la cual es motor fundamental de todo el sistema. No se debe apartar de la realidad al decir que cada uno tiene su focal atención en las actividades primarias las cuales deben ser ejecutadas, preponderancia del esfuerzo manual o del intelectual. Los empleados o servidores públicos, en ellos “prima la labor intelectual antes que el manual, y los obreros, una primacía de las labores manuales antes que las intelectuales”, producción de bienes de consumo Vs actividades administrativas o de dirección.

Puntos de vista variados, criterios diversos a las actividades que realizan los servidores públicos y obreros, existencia de rivalidad al momento de poner en una balanza y verificar a quién recae más la responsabilidad, solo se puede aludir que no exista comparativa tal. Los dos trabajadores ocupan un papel de suma importancia para hacer de la empresa pública un ente de excelencia hacia la comunidad; las dos clases de trabajadores van sometidos de la mano, no se los debe repeler ya que el uno es el complemento del otro.

### **7.3.3 Código del Trabajo**

Para darle un final al Versus, el Código del Trabajo provee derechos y obligaciones para los obreros, todo trabajador tiene la obligación neta de cumplir con las disposiciones del reglamento interno expedido.

Para efectos de esta investigación se ha seleccionado las prohibiciones fundamentales del literal a, c, i del art. 46 del Código del Trabajo (2012), estos son: abandonar el trabajo sin una causa legal motivada, presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, embriaguez, o bajo el efecto de

sustancias estupefacientes, y la puesta en peligro de su propia seguridad y la de los demás compañeros de trabajo.

Ahora bien, los trabajadores tienen por obligación ejecutar su trabajo en los términos establecidos en el Código del Trabajo, reglamento interno y contrato de trabajo, efectuándolo con esmero, celeridad, en el tiempo y lugares establecidos y acordados. Al igual, los trabajadores, que también en paralela son los servidores, deben mantener en todo momento una conducta buena, adecuada, durante el trabajo.

De manera individual la EPMAPS posee un reglamento interno, para la regulación de sus trabajadores, la misma que debe ser acatada por todos los que conforman la empresa, los reglamentos internos expedidos siendo: el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias y el Reglamento Interno del Trabajo, desde este momento se los mencionará con las iniciales RIATH y RIT. Los reglamentos internos serán desarrollados en líneas posteriores, primero se verá el ente encargado del régimen disciplinario en la EPMAPS, el cual ha sido mencionado con anterioridad, pero fundamental abarca un espacio en las siguientes líneas, haciendo referencia a la Administración del Talento Humano y Competencias.

#### **7.4 Administración del Talento Humano y Competencias (ATH)**

La Administración del Talento Humano y Competencias (ATH) vela por el óptimo comportamiento interno de los servidores públicos y obreros de la Empresa.

En base a la Resolución No 084 (2016), se delega ciertas funciones al Gerente de Talento Humano de la Empresa, en la parte pertinente del literal f), se menciona que:

*“(...) se delega suscribir todos los documentos, memorandos, oficios, acciones de personal, actas, peticiones, solicitudes y declaraciones que fueren necesarios, para ejercer plenamente las funciones que el RIATH prevé (...)”*

Lo mencionado para ser efectuado por el Gerente de Talento Humano, pero en conjunto con el Departamento de ATH.

La Administración del Talento Humano y Competencias se basa en ciertos principios claves para su desenvolvimiento dentro de la Empresa Pública de Agua Potable y Saneamiento, estos son:

- 1) El profesionalismo y capacitación permanente del personal.
- 2) La definición de estructuras ocupacionales.
- 3) Equidad remunerativa, está fijada sobre una base de parámetros para cada situación.
- 4) Evaluación continua del desempeño del personal, para con el mismo alcanzar metas.
- 5) Confidencialidad en la información empresarial y en un marco General.
- 6) Transparencia y Responsabilidad en el manejo de los recursos de la Empresa. (Ley Orgánica de Empresas Públicas , 2017)

La ATH brinda un desarrollo profesional, técnico y personal a los servidores de la EPMAAPS, encaminado ello a un constante progreso de la institución, un desarrollo de entorno global eficiente, eficaz, de productividad en todos los sentidos laborales, todo ello se lo logra mediante el mejoramiento de un sistema de carácter técnico integrado por profesionales capacitados, óptimos, imparciales del Departamento de Administración de Talento Humano y en un marco de igualdad, tanto en derechos como en obligaciones.

Habiendo mencionado lo referente al ente encargado del régimen disciplinario dentro de la EPMAPS y al haber puesto a conocimiento su objetivo, se procede a mencionar y detallar el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias (RIATH) de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, para luego continuar con el Reglamento Interno del Trabajo (RIT).

### **7.5 Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias (RIATH)**

El Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias (RIATH) tiene por ámbito de aplicación los servidores públicos de libre designación y remoción, incluyendo los servidores de carrera y todo personal contratado bajo el régimen de características ocasionales (servicios ocasionales) de la EPMAPS, conforme lo permite el art. 18 de la LOEP.

Este reglamento interno posee ciertos principios claves para el desenvolvimiento óptimo laboral dentro de la empresa, entre los más relevantes están:

- ❖ La profesionalización, misma que ha sido normada para tener un plan de capacitación y fomento de la investigación científica, de acuerdo con los objetivos directos de la Empresa.
- ❖ Evaluación continua del desempeño del personal para así responder a las metas detalladas y planificadas de la Empresa, al igual que las responsabilidades. (Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias, 2018)

Como también lo determina la norma supletoria, toda servidora y servidor público de la Empresa que incumpla con sus deberes, sus obligaciones esenciales o incurriere en prohibiciones determinadas, incidirá en una responsabilidad por la prestación incorrecta de sus servicios, esta

tendrá que ser sancionada con un carácter esencial, un carácter sancionador disciplinario, será sancionado disciplinariamente, sin un perjuicio civil o penal dependiendo de la gravedad en la que se inmiscuya el servidor público; lo antes mencionado lo tipifica el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias (2018) en su art. 72.

Todo va encaminado a un procedimiento, una guía base, para la aplicación de sanciones y siempre se utilizará dos garantías claves para ser aplicadas, estas son:

- El derecho a la defensa; la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José , 1978) nos menciona que, “toda persona inculpada tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca en legal forma su culpabilidad. El inculcado durante todo proceso tiene el derecho a defenderse personalmente o podrá ser asistido por un defensor a su elección”.
- El derecho al debido proceso; “ya que en el mismo se deben observar todas las formalidades que sirvan para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho, es decir, las condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración”<sup>5</sup>.

Dentro del régimen disciplinario como un acápite del RIATH se da a conocer las faltas disciplinarias las cuales existen dentro del marco normativo, niveles inferiores y superiores de faltas son existentes, con ello se establece una sanción basada en la gravedad de las acciones cometidas por los trabajadores, a continuación, las faltas y sanciones serán desglosadas.

---

<sup>5</sup> Corte IDH. Caso Lori Berenson Mejía Vs. Perú. Demanda de Interpretación de la Sentencia de Fondo y Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 128. párr. 132. Citando Caso Herrera Ulloa, párr. 147; Caso Maritza Urrutia, párr. 118; y Caso Myrna Mack Chang, párr. 202

### 7.5.1 Las faltas y sanciones

**Faltas disciplinarias**, se considera toda acción, o incluso omisión por parte del servidor público, el cual no cumpla a cabalidad sus obligaciones. Puede ser también considerada falta disciplinaria el contravenir las disposiciones que se encuentran establecidas en el ordenamiento jurídico vigente. El Departamento de ATH de la EPMAPS en su calidad de departamento competente, sancionará a todo servidor público y obrero que fuese en contra de la normativa.

La autoridad nominadora competente será aquella que impondrá las sanciones disciplinarias, en todo caso, la autoridad emanará del Departamento de ATH, y deben siempre estar adecuadas bajo el tipo de falta que se suscitare. Es aquí donde un principio primordial debe ser invocado, el principio de proporcionalidad, todo acto disciplinario debe ser sancionado dependiendo de la gravedad de la falta cometida, bajo un índice de proporcionalidad directamente al acto cometido; antes de inmiscuirnos en el principio de proporcionalidad referente a las faltas.

### 7.5.2 Tipos de faltas RIATH

Siendo estas acciones y omisiones que pueden llegar a cometer los trabajadores de la empresa, se dividen en dos tipos:

- a) **Faltas leves:** acciones u omisiones efectuadas por un descuido o un desconocimiento leve, ello bajo la condición de no alterar o perjudicar en proporciones graves el desarrollo y funcionamiento normal de la EPMAPS.

Por lo tanto, es considerada como falta leve los siguientes enunciados:

- Incumplimiento de los horarios laborales previamente establecidos,

- Realizar, ejecutar actividades contrarias al trabajo dentro de lo referente a la jornada laboral,
- Salidas de las horas laborables por periodos cortos, pero con la característica de no haber sido autorizadas por el superior,
- Uso indebido del uniforme proporcionado,
- Desobedecer órdenes directas o instrucciones legítimas, sean estas verbales o escritas de mandos superiores,
- Tratos indebidos a sus compañeras o compañeros del entorno laboral.
- Uso inadecuado de los equipos, materiales y bienes de la empresa.

Para lo referente a las faltas leves, se entiende que como sanción a ello se dará a la servidora o servidor público una amonestación verbal, siguiente se podría dar una amonestación escrita, y por consiguiente una sanción pecuniaria administrativa, la cual no podrá exceder del 10% de la Remuneración Mensual Unificada enfocada al respectivo salario del funcionario u obrero. (Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias, 2018)

**b) Faltas Graves:** son igualmente acciones u omisiones, pero estas contrarían gravemente el ordenamiento jurídico al igual que perturban el orden de la Empresa. Si la falta es reincidente, en un periodo de un año calendario, la falta cometida será considerada como falta grave y podrá recaer en causal para suspensión temporal sin goce de remuneración o destitución, ello previo la instalación del sumario administrativo hacia el servidor público.

El objetivo de las sanciones es guardar el orden público, velar por la imagen de la empresa, sus principios fundamentales y sus valores éticos corporativos. Brindar en todo momento el respeto a los derechos ciudadanos para garantizar un pleno y funcional servicio público. Dentro de las

faltas graves, como se ha mencionado en líneas anteriores, pueden recaer también faltas encaminadas a una responsabilidad civil, y si la gravedad de la falta incrementa se recae en una respetabilidad penal. (Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias, 2018)

Se debe considerar, que toda sanción administrativa que se focalice a una servidora o servidor público, obrera u obrero, tiene que ser aplicada bajo las garantías cardinales y principios específicos del derecho a la defensa y el principio al debido proceso, igualmente, el principio de proporcionalidad, el cual es de relevancia en el ámbito del régimen disciplinario en la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito.

#### **7.6 Principio de proporcionalidad**

En síntesis, la aplicación del principio de proporcionalidad reside en la agrupación de normas organizando principios que sujetan derechos fundamentales en colisión. Es aquella aplicación de principios procesales, tienen lugar con la reconceptualización de los derechos fundamentales, estas dejaron de ser meras afirmaciones para transformarse en espacios mínimos de actuación humana respetada por todos, incluido el Estado, donde el individuo se encuentra con jurisdicción, como órgano de tutela última y necesaria aún frente a la ley; principio de proporcionalidad contemplado en el Art. 76 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), que a su letra establece:

*“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: La ley*

*establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza”.*

El Principio de Proporcionalidad es un procedimiento considerado como sencillo e intersubjetivamente controlable, tiene por esencia limitar la intrusión del Estado en una posible afectación de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Además de poseer un carácter útil, su aplicación debe ser adecuada y necesaria para obtener un fin último legítimo, ello quiere decir que, si existieren abanicos opcionales para lograr un fin, se debe seleccionar por aquella opción de afectación de derechos fundamentales más leve para alcanzar los objetivos constitucionales, como es la satisfacción de otros tipos de derechos.

En la EPMAPS la utilización del principio de proporcionalidad debe ser principal para la aplicación del régimen disciplinario a casos que ameriten su invocación. Todo bajo un marco equilibrado, con ello refiriéndonos a que todo acto contrario a la normativa obviamente tendrá que ser sancionado por la Administración del Talento Humano y Competencias, siempre rigiéndose al volumen sancionador que tendrá que ser impuesto a las faltas cometidas por las servidoras, servidores y obreros de la empresa.

Poniendo en retrospectiva, el incumplimiento de horarios los cuales son estipulados desde el momento de la firma del contrato del servidor u obrero, estableciendo como ejemplo que; el servidor F no cumplió con su horario respectivo y ello se le informó al jefe encargado del área, ello es considerado como una falta leve, así lo determina el (Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias, 2018). La sanción que se diera a esa falta será proporcional

a la acción disciplinaria cometida por el servidor u obrero, siendo un llamado de atención verbal o escrito el que se aplicará.

Pero, en una situación en la que un obrero haya asistido en estado de embriaguez a las horas laborables, y se encuentre en una incapacidad neta para el desarrollo eficaz, eficiente y proactivo de sus actividades, este será sancionado en base aquella gravedad que amerita la situación, recayendo en una falta grave.

Al haber especificado con claridad los puntos claves del régimen disciplinario que plasma el RIATH de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, con certeza se puede afirmar que, directamente este reglamento interno está presente para ser direccionado su aplicación hacia las servidoras y servidores públicos de la Empresa, bajo el manto jerárquico normativo de la LOEP.

En líneas posteriores se observará a los obreros, de aquellos trabajadores que mantienen el continuo funcionamiento del agua potable en el Distrito Metropolitano de Quito, y su régimen disciplinario para ser acatado, receptado, y ejecutado lo define el Reglamento Interno de Trabajo.

### **7.7 Reglamento Interno de Trabajo (RIT)**

La presencia fundamental del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la EPMAPS va encaminado a todo el ámbito de aplicación del Distrito Metropolitano de Quito, y en todo lugar zonal en donde las obreras y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Agua potable y Saneamiento de Quito ejecuten su trabajo.

Todos los obreros de la EPMAPS que incumplieren sus obligaciones principales, estipuladas en la LOEP, al igual que el desacato al Código del Trabajo, y contravengan el RIT,

incurren en una responsabilidad sancionable. Igualmente, todo procedimiento para aplicar una sanción a los obreros guardará las garantías constitucionales del derecho a la defensa y el debido proceso.

### **7.7.1 Sanciones por el tipo de falta**

En el Reglamento Interno del Trabajo se encuentra establecido cuando una acción es considerada como una falta disciplinaria; siendo esta, toda acción u omisión de los obreros que han contravenido las normativas.

Faltas leves y faltas graves también se las puede encontrar en el RIT; las faltas leves darán lugar a una amonestación verbal, consiguiente a un llamado de atención y a una amonestación escrita. Reincidencia de las faltas leves se considerarán como graves.

“Cada sanción impuesta al obrero, por cualquiera que fuese el caso, se lo hará plasmar en el expediente personal de la obrera u obrero”, así lo determina el art. 66 del (Reglamento Interno del Trabajo ).

De tal forma, se irá extrayendo, el llamado de atención o la amonestación verbal será cuando la obrera u obrero propicie un trato indebido o en calidad descortés a cualquiera de sus compañeros de trabajo, al igual que un uso inadecuado de los equipos a su custodia.

Es utilizada la amonestación escrita en el instante que la obrera u obrero cayera en reincidencia dentro del período de seis meses, con continuidad los llamados de atención verbales hacia los mismos, es ahí cuando se le impondrá una amonestación escrita. Toda aquella actuación y sanción hacia los obreros, como se lo ha mencionado, consta en su expediente personal para con la finalidad de llevar un control continuo hacia cada acción de indisciplina que cometa el obrero,

ayudando así al ente sancionador, el Departamento de Administración del Talento Humano y Competencias, a una motivada acción hacia los obreros reincidentes.

Una amonestación escrita es impuesta a los obreros cuando ellos han incurrido en faltas tales como: “el no registro de su asistencia y salida, su horario de refrigerio, sin ningún permiso previo el ausentarse de su lugar de trabajo, el uso indebido del uniforme de la empresa durante las respectivas horas laborables, incurrir en atrasos diarios, dichas faltas serán sancionadas a cargo del Departamento de Talento Humano y Competencias” (Reglamento Interno del Trabajo , 2012); a continuación, se detalla la cronología para llevar a cabo dicho procedimiento sancionador.

*Tabla 2. Procedimiento: amonestación escrita*

<b>PROCEDIMIENTO AMONESTACIÓN ESCRITA</b>	
1) Petición escrita y motivada por el jefe inmediato del obrero.	Es aquí donde se indica el hecho violentado por la obrera u obrero.
2) Jefe departamental de ATH da respuesta al caso suscitado.	Mediante memorando se le notifica al obrero, para que en el término de 3 días contados a partir de la recepción de dicho documento el obrero remita los justificados o descargos de los que se considere asistido, por el motivo que se le imputa.
3) Si no se ha otorgado dicho término al obrero para que este haga uso de su derecho a la defensa, no se podrá interponer sanción alguna.	

- 4) El Departamento de Gestión de Talento Humano no requiere informe del jefe para la realización del trámite de imposición de sanciones sobre lo referente al uso de uniformes, el control de asistencia, y todas las demás relacionadas con las funciones de los obreros.

---

Ramos , M. (2022). *Procedimiento: amonestación escrita* . Quito- Ecuador.

Con respecto a las multas de los obreros, el reglamento establece una multa de hasta el 10% de su Remuneración Mensual Unificada.

El trámite para la imposición de multas es el siguiente:

Tabla 3. *Procedimiento: Imposición de multas*

PROCEDIMIENTO IMPOSICIÓN DE MULTAS	
1) Petición escrita y motivada por el jefe inmediato del obrero.	Es aquí donde se indica el hecho violentado por la obrera u obrero.
2) Jefe departamental de ATH da respuesta al caso suscitado.	Mediante memorando se le notifica al obrero, para que en el término de 5 días contados a partir de la recepción de dicho documento el obrero remita los justificados o descargos de los que se considere asistido, por el motivo que se le imputa. Si no se otorga dicho término para la presentación de justificativos, no se podrá interponer sanción alguna. La imposición de multas tiene prescripción de un plazo de 30 días a partir de

la fecha en que el jefe de Gestión de Talento Humano tuvo conocimiento de la falta.

3) Informe técnico

Si no se presentare documentos de descargo para justificar la falta cometida, se realiza un informe técnico detallado, basándose en la normativa respectiva de los artículos violentados, sujeta a esta motivación se aplicará la sanción al obrero.

4) Se suscribe acción de personal para ejecutar la sanción hacia el obrero.

El jefe departamental emite un informe técnico a la mayor autoridad, Gerente de Talento Humano, describiendo todo lo sucedido, motivándose en cada hecho, y finalmente entrega conclusiones y recomendaciones de lo acaecido, para así extender una sanción al obrero que incurrió en un acto de indisciplina.

---

*Ramos, M. (2022). Procedimiento: amonestación escrita Quito- Ecuador.*

A lo largo del análisis por identificación y comparación de la normativa relacionada a la sanción de un inadecuado actuar del personal administrativo, se ha podido percibir que el proceso para emitir una sanción sea esta una falta leve o una falta grave, tiene una raíz desfigurada del Derecho Romano, siendo importante para esta investigación traerla a colación, para efectos de las

conclusiones y recomendaciones que se mostrarán en lo posterior teniendo en consideración que son cinco elementos esenciales de la jurisdicción y que (Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual ) la define como “(...), *facultad, dominio. Conjunto de atribuciones que corresponden en una materia y en cierta esfera territorial. (...)*”.

Para explicar lo anterior, el juzgador toma conocimiento de la causa, haciéndose de los hechos y del derecho para continuar y esclarecer la verdad, la realidad de los hechos en cuestión y para ello emitir una sentencia, y en los casos respectivos determinar si el imputado no cumpliere con lo dispuesto, se ejecutará acciones forzosas para cumplir con lo emanado por la autoridad. Todos estos son objetivos que se deben cumplir para dar trámite y una solución efectiva a la situación en disputa, teniendo como base esos cinco elementos de la jurisdicción: *notio, vocatio, coertio, iudicium y executio*.

Siendo “*notio*” aquella facultad de conocimiento, noción de un determinado asunto o circunstancia, así lo menciona (Cabanellas); para efectos prácticos en un proceso administrativo aplicado sería al momento en que se pone en conocimiento al Departamento de ATH las circunstancias de indisciplina y faltas que han cometido obreros y servidores públicos.

“*Vocatio*”, es la facultad de ordenar la comparecencia a las partes involucradas en la situación a resolver, llamamiento a juicio así lo indica (Cabanellas); siendo la aplicación práctica al momento en que se envían memorandos del Departamento de ATH quien convoca al imputado para que este se asista con los documentos que se considere amparado.

“*Coertio*”, (Cabanellas) menciona que es utilización de los medios necesarios para hacer que se cumplan los mandatos emanados de la autoridad; en la entidad sería la utilización de los diferentes tipos de sanciones que permita el reglamento.

“*Iudicium*”, según (Cabanellas), es una resolución, es el poder para resolver por medio de instrumentos determinados por la ley; para efectos prácticos, en la entidad analizada sería el Departamento de ATH misma que descargará su accionar según la falta cometida y las circunstancias evaluadas esta dictará una sanción.

“*Executio*”, es el poder para hacer cumplir las resoluciones; lo práctico de este caso, será el conjunto de actividades con los demás departamentos de la EPMAPS para hacer cumplir la resolución dada por el Departamento de ATH, de esta manera puede ser una orden multidepartamental donde participe en conjunto con el departamento de remuneraciones, para hacer cumplir una sanción pecuniaria. La exposición de estos cinco puntos claves de la jurisdicción para efectos prácticos porque, en toda circunstancia para abrir un régimen disciplinario se debe seguir un proceso, una línea de pasos para ejecutar una sanción hacia un actuar de indisciplina.

Ahora bien, regresando al tópico de las faltas, las faltas graves tienen un listado para ser consideradas como tales, lo siguiente a mencionar son causales directas para la separación del cargo encomendado a la obrera u obrero:

- Incapacidad probada en el desempeño dentro de sus funciones establecidas; ello previo a un respectivo informe para evaluar el desempeño previo a una obtención de calificación insuficiente para continuar en sus funciones.

- Abandono injustificado del trabajo por 3 días laborables consecutivos, en el periodo mensual laboral.
- Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada.
- Haber recibido cualquier clase de dádiva extraños a su remuneración
- **Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo.**
- **Asistir al trabajo bajo evidente influencia del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas.**

Lo resaltado en negrilla se convierte en una situación alarmante y atípica, ya que, si el trabajador incurriere en una o más prohibiciones, llegará a perjudicar los bienes jurídicos protegidos como son la seguridad misma de los trabajadores y los bienes encomendados a su custodia.

### **7.8 Influencia del alcohol**

El consumo del alcohol se convierte en una preocupación, no solo por sus efectos adversos en la salud, sino por posibles accidentes laborales, disminución en la productividad y un ambiente deficiente entre compañeros. Es necesario recalcar que, en las prohibiciones al trabajador éste no podrá presentarse en estado de embriaguez.

Aquella bebida considerada como un desinhibidor social y psicológico, conlleva a realizar acciones que en condiciones naturales no se las ejecutaría. La bebida alcohólica es catalogada como medio de integración a un grupo social, actividad recreativa o celebraciones varias. En el Ecuador la cultura del alcohol se encuentra mayormente arraigada, siendo esta el motor para

muchas celebraciones, e incluso sin motivo alguno solo es ejecutada. El INEC menciona que más de 900 mil ecuatorianos consumen alcohol, “el 2.5% de la población entre 12 y 18 años consume algún tipo de bebida alcohólica”. (Instituto Nacional De Estadísticas y Censos, 2013)

### **7.8.1 Caso 1**

Siendo el 7 de septiembre del 2022, provincia de Chimborazo, cantón Riobamba.

“Es inconcebible que un agente de tránsito en estado etílico quiera fungir su labor”. (Patricio, 2022) Palabras textuales de un ciudadano el cual denunció públicamente la situación que vivió con un funcionario público de tránsito el cual se encontraba bajo los efectos del alcohol en horas laborables, poniendo en situación de riesgo a su persona y a la de los demás ciudadanos de la comunidad. Portando el uniforme de la institución, encontrándose en estado de embriaguez notable. Se puede visualizar en una prueba de video a través de la red social Facebook que el funcionario público incumplía con la normativa. Un acto el cual debe ser sancionado por la máxima autoridad de la institución y no solo quedar en un simple video capturado por un aparato electrónico; debe existir sanción inmediata al funcionario público ya que, además de fungir como figura pública, representa a la institución de la Agencia Nacional de Tránsito, y por ende al propio Estado.

La sanción a la falta grave del funcionario público contará con características ejemplificadoras para los demás, al dar a conocer que, si situaciones semejantes se presentasen con otros trabajadores, esta sanción será la misma adecuada a la gravedad de cada caso.

### **7.8.2 Caso 2**

“Ya no buscamos las noticias, ellas nos encuentran”. (Eric Qualmann, 2015)

El 26 de mayo del 2021, en la provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia Nayón, exactamente a las 13 horas 22 minutos, es presenciado un caso similar de dos funcionarios públicos en estado de embriaguez en horas laborables.

Un día lluvioso es presenciado en el video captado por un ciudadano, se había publicado en la red social Twitter, con el objetivo de denunciar públicamente a dos obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento, los cuales descendían de una camioneta ploma doble cabina Luv Dmax, portando el uniforme de la empresa en un notable estado de embriaguez, siendo los mismos captados en fotos y videos haciendo saber a la comunidad que se encontraban bajo los efectos del alcohol en horas laborables. Así se evidencia que los obreros estaban incumpliendo la normativa expresa, la misma que prohíbe encontrarse en estado de embriaguez en horas laborables, una falta grave que puede traer como consecuencia la destitución del trabajador, así lo define el (Reglamento Interno del Trabajo ) en su art. 72 literal e) y literal i).

## **8. Conclusiones**

En el análisis a detalle de la normativa actual vigente en relación con los actos disciplinarios se determinó que es relevante conocer aquellos criterios fundamentales de regulación para los actos disciplinarios que se desenvuelven en el actuar de los funcionarios y obreros.

Cuando los trabajadores desacatan órdenes, incumpliendo las normas de interés públicas e internas, la institución se encarga de regular y sancionar estos actos de indisciplina basándose en un régimen disciplinario para el trabajador. Dicha área es denominada como “Departamento de

Administración de Talento Humano y Competencias”, misma que juega un rol importante a la hora de capacitar a sus empleados, incorporar a la empresa nuevos colaboradores, al igual que sancionar y amonestar a trabajadores que no cumplan con la normativa institucional. Dependiendo de la gravedad con la que se haya realizado una acción, se procederá con una sanción proporcional a dicho actuar.

Ahora, respondiendo a la pregunta planteada en un principio, ¿Cuenta la normativa con elementos suficientes para sancionar actos de indisciplina? Como primer punto, se pudo evidenciar en la investigación realizada que, los trabajadores hacen uso equivoco de su libertad, incumpliendo la normativa a la cual se rigen, desatendiendo gravemente lo establecido por la ley, generando así que el ente encargado de regulación accione sanciones. La normativa si cuenta con elementos suficientes para sancionar los actos de indisciplina, pero la ejecución de estas sanciones debe ser efectuadas en su totalidad para que así el ente encargado de regulación, el Departamento de Administración de Talento Humano y Competencias, cumpla con eficacia y eficiencia su objetivo.

### **Recomendaciones**

Las entidades deben aplicar con mayor rigurosidad la normativa vigente. No dejar pasar situaciones de indisciplina dentro de las empresas ya que, de esta forma, es posible mantener un orden y armonía en el entorno laboral.

Tomando en cuenta la realidad problemática de los actos de indisciplina, se recomienda que los niveles jerárquicos superiores se involucren de forma activa en el proceso, con la finalidad de evidenciar un control riguroso frente a los incumplimientos de la normativa y los reglamentos internos, velando siempre por la seguridad de la empresa y de los trabajadores.

El Departamento de Administración del Talento Humano y Competencias deberá trabajar en coordinación con el área pertinente para la socialización, difusión y aplicación del plan de consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en espacios laborales, plan de cumplimiento obligatorio que se reporta al ente rector. Sin limitarse a cumplir un rol sancionador, enfocando los resultados obtenidos para poseer un actuar con criterio preventivo.

Promover la salud mental y los riesgos del consumo a través de campañas y acciones inmediatas en pro de la salud tanto psicológica como fisiológica para la comunidad que conforma la EPMAPS, con la finalidad de erradicar acciones que van en contra de la normativa. Tomando en cuenta la multidisciplinariedad que ofrece un psicólogo organizacional y trabajador social dentro de un contexto legal y jurídico.

Proporcionar inducciones y conferencias magistrales con el objetivo de dar a conocer las diferentes obligaciones que debe respetar el trabajador dentro de la empresa, con la finalidad de que los servidores públicos y obreros, sepan las consecuencias de incumplir las normativas, simulando casos con los propios trabajadores.

Finalmente, se recomienda que la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito (EPMAPS) realice una comparativa con otras empresas del sector público, de manera de que se evidencie reglamentos internos de ambas instituciones y de manera conjunta actualizar la normativa en caso de ser necesario, considerando el contexto en el que se encuentre una y otra empresa.

## Bibliografía

- Izzat, H. (17 de mayo de 2017). Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/leviatan>
- Cabanellas, G. (2007). *DICCIONARIO de DERECHO ROMANO Y LATINOS JURÍDICOS*. Buenos Aires : Heliasta .
- Cabanellas, G. (2009). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* . Buenos Aires : Heliasta S.R.L.
- Código del Trabajo* . (2012). Quito : CEP .
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito : CEP .
- Dietrich Bonhoeffer*. (17 de septiembre de 2021). Obtenido de <https://psicologiaymente.com/reflexiones/frases-responsabilidad>
- Eduardo, G. (Diciembre de 2009). *Scielo* . Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-33992009000200002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33992009000200002)
- Elena, F. T. (2004). *Biografías y Vidas*. Obtenido de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/h/hobbes.htm>
- EPMAPS AGUA DE QUITO* . (2020). Obtenido de <https://www.aguaquito.gob.ec/mision-y-vision/>
- Instituto Nacional De Estadísticas y Censos*. (22 de JULIO de 2013). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/mas-de-900-mil-ecuatorianos-consumen-alcohol/>
- Ley Orgánica de Empresas Públicas* . (2017). Quito : CEP .
- Ley Orgánica del Servicio Público* . (2016). Quito : CEP .

Mondragón Duarte, S. L. (2015). Causas del control judicial a los actos administrativos disciplinarios. *Vlei*, 153-179.

OTERO, M. R. (2018). La reivindicación por el derecho administrativo de la potestad disciplinaria. *Derecho Administrativo*.

*Pacto de San José* . (11 de febrero de 1978). Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Patricio, C. (7 de septiembre de 2022). *Facebook* . Obtenido de <https://www.facebook.com/patocardenash/posts/pfbid02CvnUwEtSjskn2QkTHVyHoFnB6rp3urMu4XxUie2rAuWpxPayDEnqG1xkfwFkmniPl>

Ramos , M. (2022). *Procedimiento: amonestación escrita* . Quito- Ecuador.

*Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y Competencias*. (2018). Quito .

*Reglamento Interno del Trabajo* . (2012). Quito .

Resolución No 084. (08 de Julio de 2016). Quito . Obtenido de [file:///C:/Users/mateo/Downloads/resolucion\\_084\\_delegacion\\_al\\_gerente\\_de\\_talento\\_humano\\_funciones\\_previstas\\_reglamento\\_interno\\_administracion\\_th1%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/mateo/Downloads/resolucion_084_delegacion_al_gerente_de_talento_humano_funciones_previstas_reglamento_interno_administracion_th1%20(2).pdf)

Roberto, C. (2008). *Dialnet* . Obtenido de <file:///C:/Users/mateo/Downloads/Dialnet-ElContratoSocialDeRousseau-5556303.pdf>

Tanzi, V. (Agosto de 2000). *Revista de la Cepal* 71. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12207/071007022\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12207/071007022_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Anexos



← Hilo

 **ricardor87**  
@ricardor872


Personal publico en estado de ebriedad 26/05/2021 Nayon con vehiculos publico. @aguadequito @LaPosta\_Ecu @teleamazonasec



193 reproducciones

13:22 · 01 jun. 21 · Twitter for iPhone

← Hilo

 **ricardor87** @ricardor872 · 01 jun. 21  
En respuesta a @ricardor872



1 comentario · Compartir · Corazón · Compartir

 **ricardor87** @ricardor872 · 01 jun. 21  
@aguadequito @LaPosta\_Ecu @teleamazonasec



1 comentario · Compartir · Corazón · Compartir

 **ricardor87** @ricardor872 · 13 jun. 21  
@aguadequito no dice nada??  
@LaPosta\_Ecu @luisevivanco @MunicipioQuito

Twittea tu respuesta

☰ □ <

 **Patricio Cárdenas**  
7 sep. · 🌐

Es importante que todo Riobamba lo vea. Es inconcebible que un #AgenteDeTransito en estado etílico quiera fungir su labor. Esto solo ratifica la pésima gestión institucional al escoger y preparar a sus trabajadores, así como, las razones de que #Riobamba sea un caos vehicular, ciudad de nadie en cuestiones de movilidad. Sumémoslo al pésimo estado de nuestras calles, y he ahí, el resultado de la ecuación. En el mejor/peor de los casos, el elemento será separado de la institución, y los verdaderos culpables de este caos, bien gracias. Las autoridades que están por terminar sus periodos, deben rendir cuentas por su pésima administración.