



## RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN MDT-RI2024327570

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 64 del Código de Trabajo establece: "Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones(..)".

Que el Proyecto de reglamento interno de la empresa FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICION ECOLOGICA, domiciliada en el cantón QUITO provincia de PICHINCHA, fue presentado con fecha 06/06/2024 para su aprobación por intermedio de su representante legal debidamente legitimado.

### RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el reglamento interno de la empresa FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICION ECOLOGICA; con domicilio en la Provincia de PICHINCHA, Cantón QUITO, con fecha 19/06/2024.

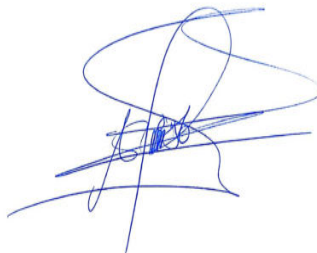
Art. 2.- Quedan incorporadas al reglamento interno de la empresa FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICION ECOLOGICA las disposiciones del Código del Trabajo, que prevalecerán en todo caso, así como lo convenido en el Contrato Colectivo, si lo hubiere;

Art. 3.- Todo lo que se contraponga con la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales en materia laboral y al Código de Trabajo se entenderán como nulos.

Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Interno de trabajo deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.

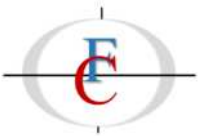
Art. 5.- Se deja constancia de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público deslinda cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.

Con sentimiento de distinguida consideración,



**DR. CORDOVEZ HOLGUIN ALEX HENRY**

Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Quito (E)



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

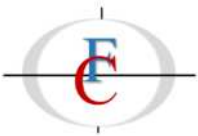
FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA FCPC  
DELMINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA**



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES PREELIMINARES

**Art. 1.- OBJETIVO.** - El FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA (FCPC) del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica tiene como objetivo principal la promoción de relaciones laborales saludables y el fomento de un ambiente de trabajo caracterizado por la cordialidad, la armonía y la colaboración. Para ello, se establece el presente reglamento con el fin de regular el desenvolvimiento de estas relaciones laborales, así como facilitar el desarrollo de las actividades laborales en un marco legal claro y transparente que contemple las normativas internas pertinentes.

Además, este reglamento tiene la función de garantizar la eficiencia y eficacia del Fondo a través del establecimiento de un adecuado marco para la administración de los recursos humanos del mismo. En este sentido, se busca normar aspectos como la admisión, permanencia, desarrollo integral, bienestar personal y superación de los trabajadores vinculados al Fondo.

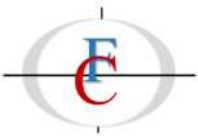
Con la implementación de este reglamento, se pretende asegurar que las políticas y prácticas laborales dentro del Fondo sean coherentes con sus objetivos institucionales, promoviendo así un ambiente laboral justo, transparente y propicio para el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores.

**Art. 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** - Este Reglamento establece las pautas y normativas que rigen las relaciones laborales internas entre el FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA (FCPC) DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA y sus trabajadores, quienes están bajo el régimen laboral establecido en el Código del Trabajo. Tanto el Fondo como sus trabajadores están obligados al estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Reglamento. El desconocimiento de estas normativas no eximirá a ningún trabajador de su responsabilidad.

A lo largo de este documento, se emplearán de manera indistinta los términos "el Fondo" para referirse al FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA (FCPC) DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA, y "los trabajadores" para hacer referencia al personal empleado por el Fondo, sujeto al régimen estipulado por el Código del Trabajo.

**Art. 3.- DEFINICIONES.** - Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

- 1. Trabajadores:** Se consideran como trabajadores o empleados del Fondo, a aquella persona obligada a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra determinada, debiendo para ello haber suscrito un contrato de trabajo, acatando las disposiciones y las Leyes Laborales que regulan su actividad productiva.
- 2. Contrato individual de trabajo:** Es el acuerdo escrito en virtud del cual una persona se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales al Fondo, bajo su dependencia, y por esto recibirá el pago de una remuneración.
- 3. Empleador.** - Para efectos de este Reglamento se tendrá en cuenta que el Empleador es el **FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTIA FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA**, quien, de acuerdo con su estatuto, está legalmente representado por su Representante Legal.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



**Art.- 4 - CONFIDENCIALIDAD.** - El Fondo establece como requisito fundamental para sus trabajadores el mantenimiento de la reserva y confidencialidad respecto a toda información y datos a los que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones. Cualquier solicitud de información será gestionada siguiendo rigurosamente los procedimientos establecidos para estos fines, los cuales son de conocimiento del personal del Fondo. En casos no contemplados por los procedimientos internos, el trabajador deberá obtener previamente autorización por escrito de su superior inmediato antes de proporcionar cualquier información.

**Art. 5.-** La responsabilidad del cumplimiento del presente reglamento recae en todos los trabajadores del FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA (FCPC) DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA.

El encargado de garantizar el cumplimiento del reglamento interno es el Representante Legal del FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA (FCPC) DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA.

Asimismo, el Representante Legal del Fondo es responsable de la actualización y difusión del documento.

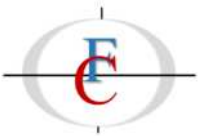
**CAPÍTULO II**  
**DE LA ADMISIÓN DE TRABAJADORES**  
**DE LOS REQUISITOS PREVIOS AL INGRESO**

Art. 7.- Para ser empleado del Fondo, se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años y ser una persona natural.
- Obtener la aprobación y la autorización de contratación por parte del Representante Legal.
- Mantener los documentos personales en regla y presentarlos según lo requerido.
- Someterse a un examen médico, siempre y cuando este no vulnere la integridad, la privacidad o los derechos constitucionales del trabajador.
- Contar con una formación académica mínima de bachillerato o técnica en una disciplina afín a las actividades del Fondo.

Los contratos deberán ser registrados ante la Autoridad Competente y deben incluir de manera clara todas las cláusulas estipuladas por el Código del Trabajo vigente.

Art. 8.- En caso de que el Fondo verifique la falta de autenticidad o veracidad en los documentos o certificados presentados por el aspirante en cualquier momento, se procederá a dar de baja el contrato correspondiente.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA  
Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



### CAPÍTULO III DE LA PROVISIÓN DE PUESTOS Y DE LA MODALIDAD PARA LA CONTRATACIÓN

**Art. 9.- VACANTES.** Corresponde al Representante Legal llenar los cargos vacantes según lo considere necesario para los intereses del Fondo y por el período que considere apropiado. La terminación de las relaciones laborales solo podrá llevarse a cabo con la autorización expresa del Representante Legal

**Art. 10.- OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO DE PRUEBA.** Todo empleado que comience a laborar en el Fondo deberá firmar un contrato con un período de prueba, obligatorio y con una duración de noventa días, conforme a lo establecido por la ley.

La finalización de los contratos de trabajo de prueba se llevará a cabo de acuerdo con los plazos establecidos por la legislación pertinente, tras una evaluación realizada por el Representante Legal

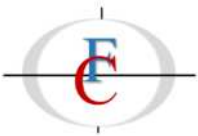
**Art. 11.- TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO:** Para el normal desarrollo y funcionamiento del Fondo, éste se reserva el derecho de suscribir cualquiera de los siguientes contratos, según se ajuste a sus necesidades.

1. Contrato indefinido con periodo de prueba.
2. Contrato por tarea: El contrato por tarea es aquél en el cual se pacta la ejecución de una labor determinada en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido.
3. De temporada, ocasionales y/o eventuales: contratos que especifican un determinado trabajo o una función específica, limitándose el tiempo del servicio de acuerdo con el concepto de cada uno estos.

### CAPÍTULO IV DEL REGISTRO DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Art. 12.- REGISTRO LABORAL.** El Fondo, bajo la supervisión del Representante Legal, quien a su vez designará a un empleado para tal fin, mantendrá un registro individual exhaustivo de todos los trabajadores que hayan obtenido contratos laborales conforme a este reglamento. Estos registros se conservarán en expedientes individuales que contendrán, además de los documentos detallados en el Artículo 7 de este reglamento, la siguiente información:

- a) Detalles de los cargos ocupados dentro del Fondo, con especificación de los períodos de servicio en cada uno de ellos y los salarios asignados para cada puesto.
- b) Registro de sanciones impuestas, debidamente respaldadas con los documentos pertinentes.
- c) Currículum del trabajador, verificado mediante documentos autenticados que hayan sido remitidos al Fondo, los cuales se adjuntarán al expediente correspondiente.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA  
Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



## CAPÍTULO V

### DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.

### EVALUACIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO DEL TRABAJADOR

**Art. 13.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.** - La clasificación de puestos de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo será establecido por el Representante Legal de acuerdo con las normas constitucionales y legales.

**Art. 14.- EVALUACIÓN** El representante Legal efectuarán una evaluación del desempeño de manera anualizada acorde a las funciones y tareas encomendadas a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo.  
Los resultados de la mencionada evaluación deberán ser notificados mediante comunicación escrita al respectivo trabajador.

**Art. 15.- DE LA CAPACITACIÓN.** - Se establece el derecho a la capacitación anual de los trabajadores del Fondo, sometidos al Código del Trabajo para mejorar el desempeño de sus actividades profesionales. Anualmente se elaborará el plan de capacitación para todo el personal del Fondo, de acuerdo con las necesidades, previa aprobación por parte del Representante Legal del Fondo de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Fondo.

Los concurrentes a los cursos y/o seminarios tendrán la obligación de entregar una copia del material didáctico al Fondo y una copia del certificado de participación para el archivo de personal.

**Art. 16- OBLIGACIÓN DE ASISTIR A LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN.** - Los trabajadores sujetos a este reglamento quedan obligados a asistir a los eventos de capacitación para los que hubieren sido seleccionados dentro de la jornada laboral, salvo los casos debidamente justificados.

## CAPÍTULO VI

### DE LA JORNADA DE TRABAJO

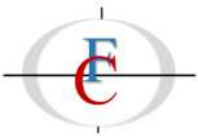
**Art. 17.- JORNADA DE TRABAJO.** - La semana ordinaria de trabajo será de 40 horas, divididas en cinco jornadas de 8 horas diarias, de lunes a viernes, desde las 08:00 hasta las 17:00 incluidos sesenta minutos para el servicio de refrigerio o lunch, horario que puede ser modificado por la naturaleza del trabajo.

Todo cambio de horario de trabajo o modificaciones al mismo, serán previamente aprobados por el representante legal, previo consentimiento expreso del trabajador.

Iniciada la jornada de trabajo, los trabajadores no podrán retirarse de su puesto de trabajo antes de terminarla, salvo casos de enfermedad, accidentes de trabajo u otra causa de fuerza mayor que justifique su autorización, sin ésta, el trabajador que dejare de laborar, estará sujeto a lo que dispone el Art. 54 del Código del Trabajo, y si por su causa se suspendieren las actividades normales, el Fondo tendrá derecho a exigir la indemnización respectiva, siempre y cuando se determine lo dispuesto en el Art 59 del Código de Trabajo.

#### *CODIGO DE TRABAJO*

*Art. 54.- Pérdida de la remuneración. - El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de*



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



*cinco jornadas. Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobadas, y no excediere de los máximos permitidos. La jornada completa de falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos.*

*No podrá el empleador imponer indemnización al trabajador por concepto de faltas*

*Art. 59.- Indemnización al empleador. - Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración. En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.*

**Art. 18.- FUNCIONES DE CONFIANZA Y DIRECCIÓN.** - Para la aplicación de lo determinado en el Art. 58 del Código de Trabajo el Fondo elaborará una lista de los trabajadores que desempeñan funciones de confianza, quienes se sujetarán a lo dispuesto en el artículo citado, en cuyo contrato de trabajo o adendum al mismo constará que su cargo corresponde a funciones de confianza.

#### CODIGO DE TRABAJO

*Art. 58.- Funciones de confianza. - Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.*

**Art. 19.- DEL SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA.** - Para el control de asistencia diaria, se tomará en cuenta la hora oficial del registro de asistencia. Todos los trabajadores del Fondo deberán firmar la entrada y la salida del Fondo en el Registro de Asistencia. Su omisión será sancionada como ausencia injustificada.

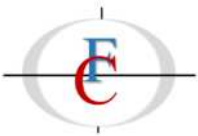
Por ninguna razón el registro de asistencia deberá ser firmada por otra persona.

Los trabajadores, están obligados firmar el registro de asistencia tanto a la hora de ingreso como a la hora de salida de su jornada diaria de labor.

**Art. 20.- LÍMITE DE TOLERANCIA POR ATRASOS.** - Se tolerarán como máximo atrasos de hasta diez minutos posteriores a la hora fijada para el ingreso a la respectiva jornada de trabajo por tres veces al mes.

**ART. 21.- INGRESO AL FONDO FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.** - Los trabajadores que hayan cumplido su jornada diaria de labor deben abandonar las instalaciones del Fondo, no pudiendo regresar a ella sino con la autorización escrita y/o memorando.

Las actividades que afecten o tengan relación con el desarrollo normal de actividades del Fondo serán comunicadas con anticipación al Representante Legal, para coordinar el ingreso del personal adecuadamente.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



## CAPÍTULO VII DE LOS PERMISOS, LICENCIAS, FALTAS Y VACACIONES

**Art. 22.- DE LOS PERMISOS.** - Se concederá permiso para salir de su lugar de trabajo hasta por dos horas continuas en el mismo día las que serán descontadas de sus vacaciones y no podrán repetirse por más de dos ocasiones en una misma semana; además, permisos no contemplados en el Código de Trabajo.

Los permisos serán autorizados por el Representante Legal, y para solicitarlos se utilizarán los formularios dispuesto por el Fondo para tal efecto.

**Art. 23- CLASES DE PERMISOS.** - Los permisos a los que se refiere el artículo anterior se utilizarán inmediatamente de producido el permiso sin posibilidad de diferírsele y podrán ser de los siguientes tipos:

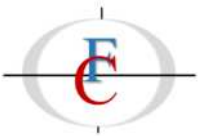
1. Permiso no remunerado o de descuento: cuando el trabajador por circunstancias particulares deba ausentarse de su trabajo podrá solicitar permiso sin sueldo. El período de este permiso deberá ser computado y descontado de la remuneración mensual del trabajador. La duración y causa de estos permisos será analizado por el Representante Legal responsable quien lo aprobará y registrará para efectos de realizar el cálculo respectivo para su descuento.
2. Permiso remunerado: cuando un trabajador deba ausentarse de su puesto de trabajo por motivos de: enfermedad, maternidad, lactancia, paternidad, calamidad doméstica, permiso por lactancia etc., estos permisos se sujetarán a la normativa dispuesta en el Código del Trabajo.
3. Permiso especial: Se podrán conceder permisos especiales con derecho a sueldo sean justificados, quien deberá aprobarlos junto al Representante Legal. Estos permisos se considerarán extraordinarios y serán por un máximo de cuatro horas al mes, mismas que deberán ser recuperadas por el trabajador dentro del mismo mes, sin derecho a que éstas sean consideradas como horas extraordinarias o suplementarias.

**Art. 24.- JUSTIFICACIÓN DE PERMISOS.** - Los permisos originados por calamidad doméstica deberán justificarse ante el Representante Legal dentro de los tres días de producido el evento; se considerará calamidad doméstica lo siguiente:

- a) El fallecimiento o accidente grave del cónyuge o de los familiares del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Hechos o situaciones que afecten directa y significativamente los bienes del trabajador y que sean debidamente calificados por el Representante Legal.

**Art. 25.- AVISO DE INASISTENCIA POR ENFERMEDAD.** - Es obligación del trabajador comunicar de su enfermedad no profesional de forma escrita al Representante Legal, dentro de los 3 primeros días de enfermedad, si no lo hiciere, se considerará que su falta de asistencia al trabajo es injustificada, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar dicho aviso.

Esta deberá justificarse con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. El Fondo tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado; si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



Los certificados médicos que recomienden al trabajador descanso por más de tres días hasta el año deberán ser forzosamente emitidos por el IESS. Cualquier inexactitud o falsedad en la información proporcionada por el trabajador, previamente comprobada, dará lugar a considerar motivo de visto bueno.

**Art. 26.- FALTAS.** - FALTAS. Se considera falta la ausencia injustificada a media jornada de trabajo, ya sea en la mañana o en la tarde, sin contar con el permiso correspondiente. Esta falta será registrada como tal si no se presenta una justificación al Representante Legal hasta el día laborable siguiente a la ausencia, y si esta justificación es aceptada a criterio de este.

Las faltas injustificadas por el trabajador serán descontadas vía rol de pagos de la remuneración mensual del trabajador, sin perjuicio de que el Fondo ejerza la facultad prevista en el numeral 1 del Art. 172 del Código del Trabajo, cuando dichas faltas sean repetidas e injustificadas; mismas que serán registradas mensualmente.

Previo a efectuar el descuento respectivo, el representante legal notificará por escrito sobre este particular al trabajador con el detalle pormenorizado del mismo, debiendo hacer constar la fecha en que se efectuó la falta injustificada, así como el valor correspondiente por las horas no laboradas. Realizada esta notificación procederá al descuento respectivo.

**Art. 27.- VACACIONES ANUALES.** - Todo trabajador tendrá derecho a gozar de un período de 15 días de vacaciones ininterrumpidos, al cumplir doce meses de trabajo. No podrá acumular sus vacaciones por más de tres períodos, sino únicamente en los casos en que, por necesidades de trabajo, no se le autorice sus vacaciones, las mismas que pueden ser postergadas o acumuladas para el año siguiente.

**Art. 28.- PROGRAMACIÓN Y REGISTRO DE VACACIONES.** - En coordinación con Representante Legal y los trabajadores del Fondo se establecerá mediante memorando el cuadro de vacaciones anual el mismo que contendrá su planificación mensual para que los trabajadores tengan derecho a este beneficio lo acojan. Para tal efecto el Representante Legal del Fondo podrá modificar el calendario acorde con las circunstancias imprevistas que se presenten en la actividad propia del Fondo.

Se llevarán un registro de los días de vacaciones de cada trabajador, en el que se anotará la fecha de inicio y término de sus vacaciones. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente en que termine sus vacaciones. En caso de que se requiera de los servicios del trabajador antes del cumplimiento del período vacacional, será puesto previamente en conocimiento al Representante Legal del Fondo.

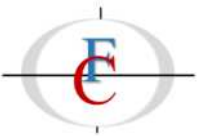
**Art. 29.- VACACIONES NO GOZADAS.** - Si el trabajador no hiciere uso de sus vacaciones, o haya diferimiento de un año a otro determinado por el Fondo, se reconocerá el recargo de los días no gozados para acumularla a la del año siguiente, estas no deberán ser mayor a un periodo anual.

## CAPÍTULO VIII

### PAGO DE REMUNERACIONES, Y GASTOS

**Art. 30.- PAGO DE REMUNERACIONES.** - El pago de la remuneración se realizará mensualmente hasta la última semana laborable de cada mes. El Fondo podrá adicionalmente conceder anticipos de sueldo hasta tres (3) veces del valor de la remuneración, el mismo que se descontará vía rol de pagos hasta un plazo máximo de 18 meses.

Si el trabajador considerase la existencia de alguna diferencia en el monto que percibe como remuneración total, podrá presentar su inquietud por escrito al Fondo, dentro de los treinta días calendario posteriores a la fecha de efectuado el



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



pago, el mismo que explicará al trabajador las razones para tales cálculos o hará la rectificación correspondiente dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, si se considera que la inquietud es fundada.

**Art. 33.- TRÁMITES DE ANTICIPO.** - Toda solicitud de anticipo será conocida y tramitada conforme al Reglamento de anticipo de remuneraciones para los trabajadores del Fondo.

**Art. 34.- COMPROBANTES JUSTIFICATIVOS.** - El trabajador designado para cumplir actividades fuera de su lugar habitual de trabajo, está en la obligación de justificar los gastos incurridos y relacionados exclusivamente con la gestión encomendada, los que deberán ser sustentados por las respectivas facturas o comprobantes debidamente legalizados. En el caso de gastos razonables que no pueden tener documentación de respaldo como taxis, transporte urbano y otros semejantes se justificará con un recibo extendido por la persona que se desplazó, en el que se detallarán estos egresos.

**Art. 35.- COMPROBANTES INJUSTIFICATIVOS** En el caso de comprobarse irregularidades en la presentación de documentos de los gastos realizados; adulteración de facturas, recibos o informaciones falsas en los mismos, se aplicarán las medidas contempladas en las Leyes y normativa vigente.

## CAPÍTULO IX

### DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES

**Art. 36.- FUENTE DE LAS OBLIGACIONES.** - Los trabajadores asumirán las obligaciones inherentes a un desempeño íntegro y completo de sus funciones, tanto por disposición expresa del contrato laboral como por normativas institucionales y legales.

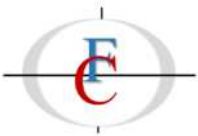
Es imperativo que todos los trabajadores demuestren disciplina, responsabilidad profesional, buen comportamiento y discreción, tanto dentro como fuera de las oficinas.

**Art. 37.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.** - Además de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y otras disposiciones laborales relacionadas, el Fondo asegura a sus empleados, sujetos a este reglamento, los siguientes derechos:

1. Respeto, consideración y buen trato.
2. El ejercicio del derecho de defensa con sujeción a tales cuerpos normativos y contratos, así como lo que prescribe este reglamento;
3. El derecho a la estabilidad, promoción y aumento de salario conforme a las leyes, reglamentos y contratos suscritos por el representante legal; y,
4. Percibir su remuneración.
5. Formular las observaciones, reclamos, solicitudes o sugerencias a que haya lugar, ante el Representante Legal.
6. El trabajador del Fondo podrá acceder a un anticipo de sueldos hasta tres veces de su sueldo unificado.

**Art. 38.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.** - Son obligaciones de los trabajadores, además de las constantes en el Art. 45 del Código del Trabajo y en el contrato de trabajo, las siguientes:

1. Prestar sus servicios en forma personal, regular y continua; con eficiencia, dedicación y responsabilidad en el lugar, horario y condiciones que se hubieren determinado en el respectivo contrato de trabajo.



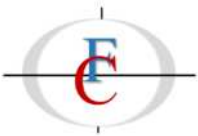
FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



2. Ingresar puntualmente al Fondo, registrando la asistencia mediante los mecanismos establecidos por éste. No se aceptará como justificación **EL OLVIDO DE FIRMAR EL REGISTRO DE ASISTENCIA**. Cuando los empleados no concurren a laborar, el Fondo podrá comprobar las razones o los motivos por los que han incurrido en su falta o ausencia del trabajo.
3. Asegurarse que los equipos del Fondo se encuentren en perfecto estado de funcionamiento antes de iniciar operación. De no ser así, comunicar al representante legal, para que solicite la inmediata reparación.
4. Velar por la economía y los intereses del Fondo y por la conservación de valores, documentos, útiles, equipos, máquinas, muebles y bienes en general confiados a su custodia, administración o utilización.
5. En caso de terminación de labores, el trabajador entregará los bienes a su cargo. El empleado no será responsable por el deterioro que origine el uso normal, ni el ocasionado por fuerza mayor o caso fortuito.
6. Proporcionar la dirección y teléfono del domicilio, así como notificar cualquier cambio en las mismas; entregar documentos probatorios de sus datos personales y familiares y cualquier otro dato que tenga que ver con el desempeño del trabajador dentro del Fondo.
7. Tratar con amabilidad y cortesía a todas y cada una de las personas que por cualquier motivo estén relacionadas directa o indirectamente con el Fondo.
8. Observar el debido comportamiento durante las horas de trabajo, fomentar la armonía y mantener el buen trato con todos los miembros del Fondo.
9. Mantener disciplina y desempeñarse dentro de los códigos de la ética y la moral con honradez, lealtad y eficiencia.
10. Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar conflicto de intereses, interpretaciones de parcialidad, incompatibilidad moral o legal.
11. Guardar consideración y respeto a sus compañeros de trabajo.
12. Facilitar la realización de auditorías y controles por parte del Órgano de Control.
13. Cumplir su trabajo con eficiencia, en los plazos previstos para la entrega de las tareas encomendadas, mantener su trabajo al día, llevar adecuadamente los documentos y/o registro que sus funciones requieren.
14. Guardar escrupulosa reserva de la información técnica y de cualquier naturaleza que el trabajador conozca debido al trabajo que realiza. Esta obligación se extenderá aún después de que el trabajador deje de prestar servicios en el Fondo por un periodo de 3 años.
15. Cumplir con las obligaciones que consten en el contrato de trabajo, en el Código del Trabajo y otras normas conexas; en los manuales, instructivos y normas del Fondo. Acatar las disposiciones que sobre Seguridad Industrial y Salud Ocupacional se impartan.
16. Cumplir con esmero, diligencia y eficiencia las funciones para las que fueron contratados, buscando siempre el desarrollo del Fondo, el personal, el de su familia y el de la sociedad,
17. Cumplir con el Código de Ética, políticas y procedimientos establecidos por el Fondo, siempre y cuando no vaya en contra de disposiciones legales.
18. Mantener y velar por la presencia de una buena imagen del Fondo y propia, dentro de los diferentes ámbitos que abarca su convivir.
19. Mantener la más estricta disciplina en el trabajo y obedecer las órdenes del Representante Legal de acuerdo con sus funciones para las que fue contratado.
20. Mantener en sigilo y con la máxima confidencialidad las actividades administrativas, técnicas, comerciales, financieras, etc., y cualquier documento del Fondo, cualquier excepción será únicamente autorizada por el Representante Legal.
21. Cumplir con las disposiciones legales y las internas del Fondo, siempre y cuando no vaya en contra de disposiciones legales.
22. Subordinar el interés personal o particular en beneficio colectivo y/o del Fondo;



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

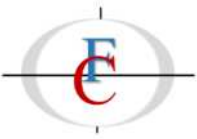
Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



23. Prestar toda colaboración en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas o activos del Fondo, de acuerdo con los reglamentos del mismo.
24. Sujetarse a las disposiciones del Fondo necesarias para cubrir los puestos y horarios de trabajo en caso de paralizaciones, bloqueos de carreteras o huelgas de carácter externo, debiendo inclusive, permanecer en las instalaciones del Fondo durante el tiempo que sea requerido.
25. Cumplir las jornadas y los horarios de trabajo establecidos, conforme así se determina en los respectivos contratos de trabajo.
26. Cumplir y respetar las órdenes legítimas y legales del Representante Legal de acuerdo con sus funciones para las que fue contratado.
27. Observar un comportamiento adecuado de conformidad con la ética.
28. Observar lealtad, consideración y respeto para con sus compañeros y subalternos.
29. Preocuparse por su constante superación técnica y profesional; además promover y sugerir el mejoramiento de los programas, procedimientos y sistemas de trabajo.
30. Orientar a los nuevos trabajadores sobre las normas, sistemas y procedimientos de trabajo.
31. Observar en forma permanente en sus relaciones con el público la cortesía y consideración debidas.
32. Cuidar que no se desperdicie el material que recibe para su trabajo y devolver o restituir los materiales y herramientas no utilizados y conservar en buen estado las maquinarias, instrumentos y útiles de trabajo, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural de los objetos, por fuerza mayor o caso fortuito; y,
33. Entregar al Fondo al separarse de este, o al salir de vacaciones, todos los enseres, herramientas, útiles, documentación, entre otros; que hubiere recibido para el desempeño de su trabajo, independientemente de la responsabilidad de chequeo por parte del Fondo. Se entenderá que todo trabajador recibió en perfecto estado el equipo, herramientas y más implementos de trabajo, si no hizo constar el defecto o daño al momento de recepción.

**Art. 39.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** - Además de las establecidas en el Art. 46 del Código del Trabajo, lo siguiente:

1. Participar o propiciar juegos de azar dentro de las dependencias del Fondo, o realizar venta de mercaderías, realizar, rifas, etc., en horas de trabajo y/o en la oficina del Fondo.
2. Hacer colectas de dinero durante las horas de trabajo, salvo autorización expresa del representante legal del Fondo.
3. Ingresar o permanecer en las instalaciones del Fondo, fuera de las horas de trabajo, sin autorización del representante legal del Fondo.
4. Alterar, cambiar, reparar o accionar equipos e instalaciones, sistemas eléctricos, etc., cuyo manejo requiera conocimientos técnicos, sin previa autorización del Representante Legal
5. Hacer uso indebido de cualquier bien del Fondo para asuntos personales.
6. Utilizar los bienes del Fondo para fines distintos de los que por su naturaleza u orden del empleador estén destinados, o disponer arbitrariamente de éstos; así como emplear sus horas de trabajo en ocupaciones ajenas a las que le han sido confiadas.
7. Abandonar el lugar de trabajo sin autorización del del representante legal del Fondo o trasladarse a un lugar distinto del que se le ha ordenado.
8. Negarse a recibir notificaciones o comunicaciones escritas del Fondo o a firmar el "recibí conforme" en el duplicado de las mismas. Si así sucediere, se entregará el original ante dos testigos que firmarán el duplicado.
9. Asumir autoridad y/o tomar decisiones que no fueren de su competencia.
10. Ofender, hostilizar, coaccionar a través de comentarios indebidos (chismes) a compañeros de trabajo, dentro o fuera de las dependencias del Fondo.



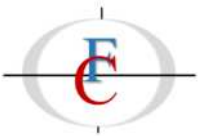
FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



11. Firmar el registro de asistencia de otros empleados.
12. Ingerir bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas durante las horas de trabajo o presentarse a éste en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes o introducirlos a cualquier dependencia del Fondo.
13. Negarse a prestar cooperación en algún trabajo eventual o en actividades análogas que le pudiere asignar cuando, por cualquier motivo, no pudiere desempeñar sus actividades específicas.
14. Contraer compromisos u obligaciones por cuenta del Fondo, sin estar autorizado para hacerlo.
15. Cambiar o modificar la información del Fondo.
16. Propagar rumores falsos que vayan en desprestigio del Fondo o de sus representantes que produzcan panfletos, correos electrónicos, mensajes de texto y digitales que divulguen mala información del Fondo y que, produzcan inquietudes y/o malestar entre los empleados.
17. Interrumpir el trabajo o impedir que otros lo realicen normalmente mediante acciones de hecho.
18. Alterar o falsificar documentos, informaciones o datos y, en general, realizar cualquier acto doloso o incurrir en cualquier otra actuación similar.
19. Proporcionar datos o documentos falsos para ingresar al Fondo u obtener ascensos.
20. Solicitar o aceptar dinero, dádivas, comisiones u otros emolumentos de cualquier persona vinculada al Fondo.
21. Incurrir en las prohibiciones determinadas en el Código del Trabajo, en los contratos individuales o colectivos de trabajo.
22. Realizar gestiones ajenas a sus labores, en las diferentes unidades administrativas del Fondo.
23. Abandonar injustificadamente el trabajo, suspender individual o colectivamente sus labores sin autorización de su superior y sin fundamento legal.
24. Ejercer actividades ajenas a sus funciones en el Fondo, durante su horario de labor y encargar a otra persona la realización del trabajo que se le ha confiado, salvo autorización de su superior.
25. Retardar o negar injustificadamente el trámite o despacho del asunto, o la prestación del servicio al que está obligado de acuerdo con las funciones de su puesto.
26. Alterar, borrar o rectificar documentos del Fondo.
27. Solicitar o recibir comisiones, regalos u obsequios de cualquier índole para sí, o para sus superiores o compañeros, mientras efectúan actividades por las cuales paga el Fondo, o valerse de su posición para obtener directa o indirectamente o, por interpuesta persona contratos o ventajas en negociaciones, relacionadas con sus funciones.
28. Ningún trabajador podrá celebrar contratos de prestación de servicios de forma directa o a través de su cónyuge con el Fondo, para evitar conflicto de intereses.
29. Por razones de seguridad, está prohibido atender visitas de tipo personal en las dependencias del Fondo, durante las horas de trabajo, salvo las autorizadas por el representante legal.
30. Presentarse al trabajo en manifiesto estado de embriaguez o con síntomas inmediatos de ello, o bajo la acción de drogas o estupefacientes.
31. Ingerir bebidas alcohólicas, consumir drogas o estupefacientes durante su jornada de labor, y fumar en aquellos lugares no autorizados.
32. Desprestigiar o desacreditar al Fondo de cualquier manera. Propagar rumores que afecten el buen nombre de este, sus funcionarios o trabajadores o que produzcan inquietud entre estos.
33. Utilizar y prestar sin permiso del Fondo, herramientas, enseres, materiales del Fondo, ocupar papelería membretada o con logotipo del Fondo, tomar el nombre del mismo, etc., o emplearlos en uso distinto de aquel que están destinados.
34. Brindar informaciones sobre actividades del Fondo, sin autorización expresa.
35. Causar daños de cualquier naturaleza al Fondo y a sus pertenencias, máquinas, equipos o instalaciones, así como retrasar deliberadamente o ejecutar mal su trabajo.
36. Realizar actividades políticas o proselitismo de cualquier naturaleza.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



37. Vender, regalar o apoderarse sin permiso del Fondo: de materiales, herramientas, enseres, etc., aun cuando sean de desecho.
38. Permitir el ingreso a las instalaciones de trabajo de terceros, sin tener autorización para aquello.
39. Ingresar a áreas ajenas a su actividad o áreas restringidas sin tener autorización.

**Art. 40.- DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** - Sin perjuicio de las obligaciones que para el empleador se encuentren establecidas en las leyes laborales pertinentes, tendrá las siguientes:

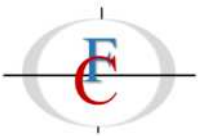
1. Dotar de locales adecuados de trabajo y mantener sus instalaciones en perfecto estado de funcionamiento.
2. Proporcionar a los trabajadores los elementos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones.
3. Tratar a los trabajadores con consideración y respeto.
4. Cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional.
5. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato de trabajo y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo.
6. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra.
7. Mantener un adecuado plan integral de prevención de riesgos laborales.
8. Respetar la intimidad del trabajador y tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
9. Proporcionar oportunamente a los trabajadores las herramientas, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
10. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y herramientas de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esas herramientas e instrumentos a título de indemnización, garantía o por cualquier otro motivo.
11. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos de seguridad social.
12. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:
  - a) El tiempo de servicio;
  - b) La clase o clases de trabajo realizados; y,
  - c) Los salarios o sueldos percibidos.

**Art. 41.- PROHIBICIÓN DE TERMINAR LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR.** - El empleador no podrá dar por terminada la relación laboral con el trabajador cuando:

- a) Por incapacidad temporal proveniente de una enfermedad no profesional del trabajador hasta por un año, según el Art. 174 del Código del Trabajo.
- b) Por maternidad, lactancia y paternidad.

**Art. 42.- DE LAS PROHIBICIONES AL EMPLEADOR.** - Prohíbese al empleador, además de lo prescrito en el Art. 44 de la Codificación del Código del Trabajo lo siguiente:

1. Transgredir las normas laborales constantes en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código del Trabajo;
2. Interferir o conculcar el derecho de defensa de los trabajadores;
3. Imponer sanciones no previstas en este reglamento;



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



4. Disponer que un trabajador del Fondo ejerza una actividad distinta de aquella para la que se le designó; salvo autorización y consentimiento escrito del trabajador.
5. Realizar los traslados que implique cambio de domicilio, contrariando las disposiciones de la ley.

**Art. 43- CONDICIONES DE TRABAJO.** - El Fondo implementará mecanismos de medicina preventiva, riesgos de trabajo, prevención de accidentes de trabajo, higiene y seguridad para el mejoramiento del medio ambiente laboral a favor de sus trabajadores.

## CAPÍTULO X DE LAS SANCIONES

**Art. 44.- SANCIONES.** - El incumplimiento o la inobservancia por parte de los trabajadores de las OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES que establece este Reglamento Interno de Trabajo serán consideradas como faltas, siendo éstas de dos clases: faltas leves y faltas graves.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal y/o escrita. Las amonestaciones escritas podrán ser comunicadas a la autoridad del trabajo.

Las amonestaciones escritas serán firmadas por el Representante Legal.

Si el trabajador reincidiere en estas faltas por más de tres veces, en un período mensual de labor, aun cuando haya sido amonestado por escrito o multado, la última falta será considerada grave y el Fondo tendrá derecho a terminar el contrato de trabajo mediante visto bueno, previo el cumplimiento de los trámites correspondientes.

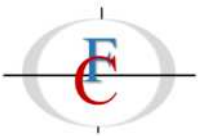
Las faltas graves podrán ser sancionadas con multas de hasta el 10% de la remuneración mensual; éstas serán impuestas por el Representante Legal no podrán excederse del equivalente al 10% de la remuneración del trabajador, dependiendo de la gravedad o reiteración de la falta. El monto total de las multas legalmente impuestas deberá pasar a formar parte del fondo para capacitación que anualmente programe el Fondo.

**Art. 45.- SON FALTAS LEVES.** - Incumplir lo determinado en los numerales: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del Art. 39 del presente reglamento.

**Art. 46.- SON FALTAS GRAVES.** - Las contempladas en el Art. 172 del Código del Trabajo, el incumplimiento grave a lo dispuesto en los numerales del 14 al 38 del Art. 39; e incurrir en las prohibiciones descritas en los numerales del 1 al 46 del Art. 40 del presente reglamento.

**Art. 47.- TRAMITE PREVIO PARA LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR INEPTITUD EN EL TRABAJO.** - Previo al cumplimiento del numeral 5 del Art. 172 del Código del Trabajo, el Fondo se ceñirá a lo siguiente:

Se solicitará por escrito, al trabajador que ha dado muestras de ineptitud en el trabajo, que mejore su rendimiento y se tomará como parámetro de evaluación, el rendimiento promedio de trabajadores en labores análogas, que será puesto en conocimiento del trabajador observado. Si no mejora en su rendimiento y el Fondo, por ese motivo, se ve obligado a requerirle mejor desempeño por dos veces más en el lapso de tres meses, podrá dar por terminada la relación laboral, amparado en el causal determinado y previo el trámite correspondiente.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



**Art. 48.- LINEAS DE AUTORIDAD.** - Los trabajadores se sujetarán estrictamente a los órganos regulares internos de autoridad; por lo tanto, ningún trabajador puede desconocer su línea de autoridad.

El Representante Legal, será la autoridad que resolverá, en última instancia, los reclamos de los trabajadores que hubiesen sido amonestados por escrito o sancionados pecuniariamente y aquellos que consideren que la sanción impuesta ha sido injusta, mediante comunicación escrita y, de ser el caso, acompañando los documentos de descargo correspondientes.

**Art. 49. – DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.** - Para la imposición de las sanciones se tendrá en cuenta las siguientes circunstancias modificativas de responsabilidad y estarán a criterio de quien imponga la sanción respectiva:

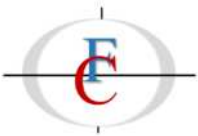
- 1. Atenuantes:**
  - a) Por primera vez
  - b) Por ligereza
  - c) Por ignorancia
  - d) Sin perjuicio grave para el Fondo o su personal.
  
- 2. Agravantes:**
  - a) Reincidencia
  - b) Con advertencia plena
  - c) Con malicia notoria
  - d) Con daño para el Fondo o su personal.

**Art. 50.- VISTO BUENO.** - El Empleador tiene la facultad de ejercer el derecho a solicitar el Visto Bueno enunciado en el Art. 172 del Código del Trabajo, el mismo que será solicitado ante la autoridad competente por el Representante Legal.

Para esto, el período mensual de labor a que se refiere el numeral 1ro. del Art. 172 del Código del Trabajo será un período de 30 días, cualquiera que sea la fecha de su iniciación, por tanto, podrá comenzar un día de un mes dado y, terminar en el mes siguiente.

El empleador podrá solicitar el visto bueno cuando el trabajador ha incurrido en cualquier de las causales previstas en el Art 172 del Código del Trabajo o en los casos de indisciplina, falta de probidad o conducta inmoral, que a continuación se detallan:

- a) Reincidir en el cometimiento de tres faltas graves.
- b) Divulgar los asuntos del Fondo calificados de confidenciales de cualquier a través de cualquier medio de comunicación o digital.
- c) Falsificar datos o documentación exigida para ser contratado en el Fondo.
- d) Presentar al Fondo certificados o documentos de cualquier naturaleza falsos.
- e) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo, tal como lo establece el Art. 46 del Código del Trabajo.
- f) Injuriar gravemente a los superiores, compañeros o subordinados, al cónyuge o familiares.
- g) Recibir cualquier clase de recompensas, comisiones o coimas que no estén contempladas en la Ley o dentro de la normativa interna del Fondo.
- h) Abandonar injustificadamente el trabajo por más de tres días consecutivos, en un período mensual de labor.



FONDO DE CESANTÍA  
MINISTERIO DEL AMBIENTE  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

**FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA  
FCPC DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA**

Aprobado el 29 de Septiembre de 2005 mediante Resolución No. SBS-2005-0551 por la Superintendencia de Bancos



- i) Manifiesta incapacidad en el desempeño de sus funciones.
- j) No acatar las normas y procedimientos del Reglamento Interno, de Seguridad e Higiene Industrial, legalmente aprobados.
- k) Ocultamiento de datos en la producción de un siniestro que impida tomar las medidas necesarias.
- l) Marcar u ocultar las tarjetas de asistencia de otros trabajadores del Fondo.;
- m) El suspender el trabajo sin fundamento legal o abandonar el puesto del trabajo en forma reiterada, sin el permiso del Representante Legal
- n) El ocultar trabajos mal ejecutados propios o ajenos, estando obligado a comunicar el hecho.
- o) No comunicar al Representante legal accidentes o incidentes de Seguridad.
- p) Realizar deliberadamente una labor deficiente o mala causando desperfecto en el producto o útiles de trabajo de modo más o menos oculto o intencional.
- q) Entregar dádivas o prometerlas a proveedores, instituciones o funcionarios públicos con el objeto de lograr beneficios especiales.
- r) Fomentar o actuar en riñas en los lugares de trabajo o fuera de ellos, si es con ocasión del trabajo.
- s) Divulgar información confidencial de tipo: técnico, comercial, financiera y administrativa del Fondo; y,
- t) Tomar sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima, dinero, activos o artículos elaborados, de acuerdo con lo establecido en el Art. 46 del Código del Trabajo.

De acuerdo con el numeral 5 del art. 172 del Código de Trabajo vigente, se considerarán como casos de ineptitud entre otros, los siguientes:

- a) No cumplir con los procedimientos establecidos y las especificaciones técnicas en la realización del trabajo encomendado;
- b) El ocasionar o dar lugar a excesos de desperdicios y desechos que pueden ser imputables al trabajador;
- c) La falta de capacidad en la operación de maquinarias, equipos y herramientas asignadas como parte de sus actividades de trabajo.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor una vez aprobado por la asamblea de representantes y por a Dirección Regional de Trabajo, el mismo que se hará conocer a todos los trabajadores del Fondo.



Firmado electrónicamente por:  
**DILMER ALEJANDRO  
PALACIOS MONCAYO**

**Ing. Dilmer Alejandro Palacios Moncayo  
REPRESENTANTE LEGAL**

**FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA FCPC DEL MINSITERIO DEL AMBIENTE,  
AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA**