

**RESOLUCIÓN DEPMMQ-012-2020**

**EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA METRO DE QUITO**

**CONSIDERANDO**

- Que, el artículo 4, inciso primero de la Ley Orgánica de Empresas Públicas dispone que: *"Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República: personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado (...)"*;
- Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas determina que la dirección y administración de las empresas públicas, se encuentra a cargo del Directorio y de la Gerencia General;
- Que, el artículo 9 de ley Orgánica de Empresas Públicas, señala que son atribuciones del Directorio entre otras, la de establecer las políticas y metas de la Empresa, en concordancia con las políticas nacionales, regionales, provinciales o locales formuladas por los órganos competentes y evaluar su cumplimiento;
- Que, mediante Ordenanza Metropolitana No. 0237, sancionada el 27 de abril de 2012, se creó la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito (EPMMQ), con personería jurídica de derecho público, autonomía administrativa, financiera y patrimonial; cuyo objeto principal es desarrollar, implementar y administrar el Subsistema de Transporte Público Metro de Quito, en el marco de las políticas y normas expedidas por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito;
- Que, conforme la Ordenanza Metropolitana No. 0383, sancionada el 3 de abril de 2013, la Empresa tendrá a su cargo la administración de los contratos que celebre el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito para la construcción y puesta en marcha del Subsistema de Transporte Público Metro de Quito; los procedimientos precontractuales correspondientes a los contratos que suscriba el Municipio para el Metro de Quito, hasta su adjudicación;
- Que, el artículo 1 de la Resolución DEPMMQ-010-2017 de 22 de diciembre de 2017, "Reforma y Codificación del Reglamento Interno del Directorio (RID) de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito", señala que le corresponde al Directorio la orientación general de la gestión de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, de conformidad con sus atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, demás normas jurídicas aplicables y este reglamento interno;

Que, el Directorio de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, en sesión ordinaria de 06 de enero de 2020, resolvió conocer y aprobar el Presupuesto y el Plan Operativo Anual-POA del año 2020, de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito;

Que, en sesión extraordinaria celebrada el 22 de octubre de 2020, el Directorio resolvió dejar sin efecto la Resolución DEPMMQ-009-2020 de 20 de agosto de 2020, mediante la cual el Directorio de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, resolvió: *“Aprobar la escala salarial del nivel jerárquico superior de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, de conformidad con la escala e informe técnico de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, presentados por el Administrador General del Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, mediante memorando No. GADDMQ- AG-2020-0254-M de 17 de julio de 2020.”;*

Que, en la citada sesión extraordinaria, el Directorio conoció el memorando EPMMQ-GFA-2020-0960-M de 16 de octubre de 2020, mediante el cual la Gerente Financiera Administrativa de la EPMMQ, puso en consideración el informe técnico que contiene el análisis de la aplicación de la escala remunerativa del personal del nivel jerárquico superior en la estructura de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, y la propuesta de optimización del gasto; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

**Resuelve:**

**Artículo 1.-** Aprobar la propuesta de reducción del diez por ciento (10%) de la escala remunerativa del personal de nivel jerárquico superior de la EPMMQ, hasta el mes de diciembre de 2020.

**Artículo 2.-** Expedir los lineamientos para la optimización del gasto de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, en los siguientes términos:

**Lineamientos para la optimización del gasto de la Empresa Pública  
Metropolitana Metro de Quito**

**Gestión presupuestaria y de planificación**

**Artículo 1.-** Las unidades ejecutoras del presupuesto de la EPMMQ determinarán la continuidad, revisión o reforma de las actividades constantes en sus planes operativos anuales, sobre la base de su evaluación técnica, financiera y jurídica.

**Artículo 2.-** Se analizarán las reprogramaciones de las actividades contempladas en la planificación que no puedan iniciar o que requieran ser prorrogadas en consecuencia de las circunstancias y situación financiera actual de la Empresa y del GAD DMQ. Se deberá considerar el efecto plurianual de los cambios en la programación y el presupuesto para los siguientes años con las respectivas justificaciones técnica, financieras y jurídica de así ameritarlo, del análisis realizado.

**Artículo 3.-** En base al análisis de la planificación y a la priorización de las actividades constantes en la misma, se realizarán las reducciones presupuestarias, manteniendo aquellas que puedan ser ejecutadas, y que guarden concordancia con las necesidades y metas operativas de la Empresa.

#### **Gestión del talento humano**

**Artículo 4.-** El Gerente General propenderá a la optimización del talento humano, como resultado de una evaluación técnica de las cargas de trabajo, para realizar traslados y traspasos de puestos, tendientes a mejorar la eficiencia administrativa.

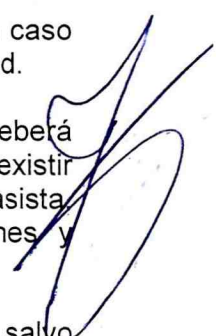
Igualmente, al realizar la planificación anual del talento humano, considerará la posibilidad de desvinculaciones de personal, en los casos que existan perfiles no requeridos de acuerdo a las actividades y competencias actuales de la Empresa, para cuyo efecto deberá existir el informe técnico de talento humano correspondiente, para lo cual se deberá asignar los recursos financieros necesarios para su ejecución.

**Artículo 5.-** Se prohíben las comisiones de servicios con remuneración a entidades externas a la EPMMQ.

**Artículo 6.-** Los contratos de servicios ocasionales podrán reemplazarse en caso de cesaciones, sin que ello implique incremento en el presupuesto de la entidad.

**Artículo 7.-** La capacitación del personal que labora en la EPMMQ, deberá responder a necesidades de la empresa. Debiendo indispensablemente existir relación directa entre los temas de capacitación y el perfil del funcionario que asista. Se prohíbe capacitar al personal en temas no asociados a las funciones y actividades asignadas.

**Artículo 8.-** Se restringe el pago de horas extraordinarias y suplementarias, salvo casos excepcionales, sobre la base de los informes de necesidad debidamente sustentados por los responsables de las unidades y previa autorización del Gerente General. El pago de dichas horas se hará en estricto cumplimiento del régimen jurídico aplicable.



### **Gestión de bienes y servicios**

**Artículo 9.-** Se limitan los viajes nacionales e internacionales de los servidores de la EPMMQ, con excepción de aquellos que se realizarán para el estricto cumplimiento de funciones y actividades de interés institucional. Se priorizará aquellos viajes oficiales a eventos que hubiesen sido invitados y sean financiados con recursos externos. Los viajes del Gerente General, autorizará el Presidente del Directorio. Los viajes de los demás servidores de la empresa, serán autorizados por el Gerente General, previo informe técnico del área de Talento Humano.

Los pasajes para viajes internacionales que deba pagar la EPMMQ, serán en clase económica.

**Artículo 10.-** Se prohíbe la adquisición de nuevos vehículos. La adquisición de equipos y bienes muebles se hará únicamente por razones de obsolescencia, daño y otras causas debidamente justificadas, y cumpliendo todas las normas y procedimientos pertinentes.


**Artículo 11.-** La contratación de servicios administrativos se efectuarán procurando la mayor participación de Ferias Inclusivas y Agentes de Economía Popular y Solidaria, que por su naturaleza permitirán acceder a mejores costos.

**Artículo 12.-** Se prohíbe la celebración de convenios de cooperación que involucren erogación de recursos públicos.

### **Programación de caja y disponibilidad de fondos**

**Artículo 13.-** El Comité de Liquidez de la EPMMQ se reunirá a efectos de analizar y alertar oportunamente de posibles afectaciones a las disponibilidades de la Empresa, realizará la priorización de pagos en base a las proyecciones y reducciones presupuestarias que se efectúen, y emitirá lineamientos de caja que sean necesarios para mantener y cuidar los índices de liquidez de la Empresa.

### **DISPOSICIONES GENERALES**



**Disposición General Primera.** - El Gerente General, de ser necesario, emitirá las regulaciones e instructivos pertinentes para el cabal cumplimiento de las políticas precedentes.

**Disposición General Segunda.** - Todos los procesos de contratación de bienes y servicios incluidos los de consultoría, con cargo al presupuesto de la EPMMQ, se realizarán cumpliendo la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su Reglamento General.

**Disposición General Tercera.** - De manera trimestral, la Gerencia General informará al Directorio los resultados cuantificables de esta optimización.

**Disposición General Cuarta.**- Encárguese a la Gerencia General la ejecución de la presente Resolución.

**Disposición Derogatoria.** - Deróguese todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a la presente Resolución; y expresamente deróguese la Resolución DEPMMQ-004-2019, de 8 de noviembre de 2019.

**Disposición Final.**- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano a los 22 días del mes de octubre de 2020.



Orlando Núñez Acurio  
**PRESIDENTE DEL DIRECTORIO**  
DELEGADO PERMANENTE DEL ALCALDE AL DIRECTORIO  
Directorio Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito



Edison Yáñez Romero  
**SECRETARIO**  
Directorio Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito

**LO CERTIFICO.-**



Dra. Jyette Charvet M.  
**PROSECRETARIA**  
Directorio Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito



**Memorando Nro. EPMMQ-GFA-2020-0960-M**

**Quito, D.M., 16 de octubre de 2020**

**PARA:** Sr. Ing. Edison Santiago Yáñez Romero  
**Gerente General Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito**

**ASUNTO:** Informe Técnico aplicación escala remuneraciones EPMMQ y propuesta  
Optimización del Gasto

De mi consideración:

Señor Gerente, me permito poner en su conocimiento el Informe Técnico que contiene el análisis de la aplicación de la escala remunerativa del personal de Nivel Jerárquico Superior en la estructura de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito y la propuesta de Optimización del Gasto, a fin de que, de considerarlo pertinente, sea elevado a conocimiento del Directorio.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Ing. Nelly del Rosario Arteaga Abril  
**GERENTE FINANCIERA ADMINISTRATIVA**

Anexos:

- INFORME TECNICO ESCALA REMUNERACIONES EPMMQ (E).pdf
- BORRADOR RESOLUCIÓN DE RESTRICCIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL GASTO (2).docx

Copia:

Sra. Dra. Claudia Ivette Charvet Montufar  
**Secretaria General**

## **INFORME DE APLICACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA DEL NIVEL JERARQUICO SUPERIOR DE LA EMPRESA METROPOLITANA METRO DE QUITO**

### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1. El señor Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, mediante Resolución No. A-049 del 16 de julio del 2020 emitió los "LINEAMIENTOS RESPECTO DE LA PLANIFICACION Y EJECUCION PRESUPUESTARIA, RESTRICCION Y OPTIMIZACION DEL GASTO Y, PROGRAMACION DE CAJA Y FONDOS PARA AFRONTAR LAS CIRCUNSTANCIAS DE EXCEPCION DERIVADAS DE LA PANDEMIAN DEL COVID-19".
- 1.2. La Disposición Transitoria Sexta de la Resolución No. A-049, en su primer inciso manifiesta:

*"El Secretario General de Planificación o su delegado, en el próximo directorio de las empresas públicas metropolitanas, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia requerirá a la Gerencia General:*

  - a). *El inicio del proceso de homologación de las remuneraciones de los funcionarios y servidores, incluidos los del nivel jerárquico superior, a la escala de remuneraciones del GAD DMQ;*
- 1.3. Esta disposición fue sustentada en el Informe No. MIHC-DMRH-RRHH-2020-002 del 15 de julio del 2020, mediante el cual la Directora Metropolitana de Recursos Humanos, recomienda al Administrador General, se exhorte a los delegados y miembros de los Directorios de las Empresas Públicas para que consideren la propuesta de homologación de las remuneraciones mensuales unificadas de los puestos Directivos o de Nivel Jerárquico Superior, fundamentada en la falta de liquidez para afrontar compromisos económicos y sin realizar ninguna valoración técnica de los cargos a nivelar.
- 1.4. El Directorio de la EPMMQ, en sesión ordinaria celebrada el 20 de agosto de 2020, resolvió: *"Aprobar la escala salarial del nivel jerárquico superior de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, de conformidad con la escala e informe técnico de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, presentados por el Administrador General del Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, mediante memorando No. GADMMDQ-AG-2020-0254-M de 17 de julio de 2020"*,

### **II. ASPECTOS JURIDICOS**

#### **2.1. Ley Orgánica de Empresas Públicas -LOEP-**

La administración del talento humano de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito debe fundamentarse en las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

La LOEP en su artículo 5 señala: *"La creación de empresas públicas se hará: 2. Por acto normativo legalmente expedido por los gobiernos autónomos descentralizados; (...)*

El artículo 6 por su parte, determina:

*“Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas:*

- 1. El Directorio; y,*
- 2. La Gerencia General.*

El numeral 7 del artículo 9, de mismo cuerpo legal establece que el Directorio puede:

*“7. Aprobar y modificar el Orgánico Funcional de la Empresa sobre la base del proyecto presentado por el Gerente General;”*

El artículo 16 señala que, *“La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente”*

El numeral 3 del artículo 20 de la LOEP determina como principio de la administración del talento humano:

*“3. Equidad remunerativa, que permita el establecimiento de remuneraciones equitativas para el talento humano de la misma escala o tipo de trabajo, fijadas sobre la base de los siguientes parámetros: funciones, profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;”*

## **2.2. Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMMQ – RIATH-**

El Reglamento Interno de Administración del Talento Humano aprobado por el Directorio el 14 de junio del 2013 y modificado el 22 de diciembre del 2015, tiene como objetivo *“desarrollar el sistema de Talento Humano, encaminado a obtener un alto grado de rendimiento, eficiencia, colaboración, desarrollo personal y profesional, que permita mantener el progreso institucional continuo y óptima calidad, aplicando el sistema de capacitación, evaluación de desempeño, programa de protección laboral, bienestar laboral, bienestar social y carrera administrativa”*.

Los principios que orientan la administración del talento humano, establecidos en el artículo 3 del RIATH en su parte pertinente señalan:

- b) Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.;*
- c) Equidad remunerativa, que permita el establecimiento de remuneraciones equitativas para el talento humano de la misma escala o tipo de trabajo, fijadas sobre la base de los siguientes parámetros: funciones, profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.*

La normativa expuesta en el referido Reglamento define los órganos de aplicación del sistema de desarrollo del talento humano, cuando en su artículo 6 menciona: *“al frente de cada unidad administrativa de mando superior, definida en la estructura organizativa, estará un Gerente o Director de Área, el cual desempeñará las funciones de dirección, coordinación y supervisión de las actividades propias del cargo y del recurso humano asignado a su área de gestión, y como tal responsable directo ante el Gerente General sobre su accionar”*

Esta disposición es concordante con las responsabilidades de los Gerentes, Directores y Jefes de Área definidas en el artículo 7 del RIATH, que indica: *“los Gerentes de Área son los responsables de planificar, ejecutar y evaluar el proceso organizacional de su unidad administrativa; así como velar por el uso racional de los recursos y la obligación de fomentar y mantener un alto nivel de productividad, honestidad, ética y disciplina entre los servidores a su cargo. En tanto que, los subgerentes, Directores y Jefes de Área, siguiendo las decisiones y*



*directrices de los Gerentes de Área, son los responsables de desarrollar coordinadamente con ellos, las estrategias aprobadas por el Directorio o la Gerencia General, dirigiendo las labores del área a su cargo, enfocándose hacia el logro de las metas corporativas, manteniendo el reporte permanente hacia los niveles jerárquicos superiores”*

El Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMMQ define al sistema técnico e Integrado del Talento Humano como: *“el conjunto de políticas, normas, métodos, procedimientos e instructivos orientados a validar e impulsar las competencias de los servidores de la Empresa, a fin de lograr eficiencia, eficacia y oportunidad en su trabajo”*

El Capítulo III del RIATH establece la aplicación del subsistema de **clasificación de puestos** para describir, definir y valorar la estructura de un puesto dentro de la Empresa, basado en el sistema de competencias e identificación de atribuciones y responsabilidades.

Por su parte, la **valoración del puesto** es la aplicación de la puntuación previamente establecida y ubica dentro de la estructura ocupacional y por tanto la escala remunerativa de la Empresa, disposiciones legales que son concordantes con las señaladas en los artículos 61 y 62 de la LOSEP y 165, 166, 171; y, 249 del Reglamento General de aplicación.

La normativa expuesta establece claramente **los procedimientos que la EPMMQ debe observar para determinar y aplicar para la clasificación y ubicación de los puestos dentro de la estructura organizacional y posicional en las escalas remunerativas, fundamentadas por el grado de responsabilidad, misión, actividades y responsabilidades de cada puesto.**

El capítulo VIII del Reglamento, manifiesta que el subsistema de remuneraciones es el conjunto de normas técnicas, metodologías y procedimientos utilizados para estructurar y definir las remuneraciones de las autoridades, servidores y obreros que prestan sus servicios en la Empresa. El Directorio regulará el mecanismo de remuneraciones fija y variable para el personal de la EPMMQ **sobre la base de estudios técnicos realizados o liderados por el área de Gestión del Talento Humano**, y la disponibilidad presupuestaria de la empresa.

Estos procedimientos técnicos y normativos son de aplicación obligatoria conforme reza el artículo 24 del RIATH y forman parte del sustento en la determinación de la remuneración de un puesto.

### **III. ASPECTOS TECNICOS**

Mediante Resolución No RG-EPMMQ-2013-050 del 27 de diciembre del 2013, suscrita por el Gerente General, y sobre la base del Informe Técnico presentado por la Gerente Financiera Administrativa el 4 de junio del 2012 se emitió la escala salarial establecida en 17 grados y el nivel Jerárquico Superior, la misma que *ratifica la estructura de puestos y remuneraciones* desde la creación de la EPMMQ.

Con la aplicación de la escala remunerativa presentada por el Administrador General mediante memorando No. GADDMQ-AG-2020-0245 aprobada por el Directorio, la escala salarial de la EPMMQ está conformada de la siguiente manera:

Escala Salarial de la EPMMQ		
Nivel Jerárquico	Puesto Institucional	RMU
NJS	Gerente General	4,300.00
	Gerente de Área	3,000.00
	Coordinador Interinstitucional 2	2,500.00
	Director	2,050.00
	Coordinador Interinstitucional 1	1,750.00
No NJS	Especialista	3,000.00
	Profesional 6	2,800.00
	Profesional 5	2,500.00
	Profesional 4	2,250.00
	Profesional 3	2,000.00
	Profesional 2	1,800.00
	Profesional 1	1,600.00
	Asistente de Apoyo 2	1,450.00
	Asistente de Apoyo 1	1,300.00
	Asistente 3	1,200.00
	Asistente 2	1,050.00
	Asistente 1	950.00
	Analista 3	850.00
	Analista 2	750.00
	Analista 1	700.00
	Auxiliar de servicios operativos	550.00
Auxiliar de servicios administrativos	530.00	

Mantener la escala remunerativa bajo este esquema, afecta seriamente la Estructura Orgánica de la Empresa, puesto que el 41% de los grados ocupacionales de carrera (nivel operativo) mantienen remuneraciones iguales o superiores a los niveles directivos, afectando el principio de responsabilidad y proporcionalidad; y sobre todo, rompe los roles de Direccionamiento Estratégico con los de Coordinación de Procesos, conforme se muestra en la siguiente tabla:

**EMPRESA PUBLICA METROPOLITANA METRO DE QUITO**

PUESTO	RMU ACTUAL	% REDUCCION	SITUACION ACTUAL NOMINA EPMMQ
Gerente General	4.300,00	12,24%	
Gerente de Infraestructura	3.000,00	23,08%	3 ESPECIALISTAS PROCESOS SUSTANTIVOS CON RMU 3.000 (3%)
Gerente de Equipos e Instalaciones	3.000,00		
Gerente de Operaciones	3.000,00		
Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental	3.000,00		
Gerente Juridico	3.000,00		
Gerente Financiero Administrativo	3.000,00		
Coordinador Interinstitucional 2	2.500,00	34,21%	17 PROFESIONALES DE PROCESOS SUSTANTIVOS CON RMU DE 2500 (17%)
Coordinador Interinstitucional 2 Juridico	2.500,00		
Coordinador Interinstitucional 2	2.500,00		
Director Social y Patrimonial	2.050,00	37,88%	12 PROFESIONALES DE PROCESOS SUSTANTIVOS/ADJETIVOS CON RMU DE 2000 (12%)
Secretario General	2.050,00		
Director de Comunicación Social	2.050,00		
Director de Tecnología de la Información	2.050,00		
Director Ambiental	2.050,00		
Director de Planificación y Control de Gestión	2.050,00		
Director de Comunicación Social	2.050,00		
Director de Financiamiento	2.050,00		
Coordinador Interinstitucional 1 Social	1.750,00	41,67%	9 PROFESIONALES DE PROCESOS ADJETIVOS CON RMU ENTRE 1.600 Y 1.800 (9%)
Coordinador Interinstitucional 1 Social	1.750,00		
			<b>41% PUESTOS OPERATIVOS TIENEN MAYOR O IGUAL RMU QUE PUESTOS DE NJS</b>

Con los datos presentados, se evidencia que la falta de un estudio técnico conforme la **Norma Técnica de Clasificación de Puestos y Escalas de la EPMMQ**, inobservó los principios de la clasificación, valoración y remuneración de puestos para establecer la nueva escala remunerativa del Nivel Jerárquico Superior de la EPMMQ, puesto que en estricto sentido técnico, la EPMMQ debería aplicar un ajuste salarial a todo el personal, conforme lo señala la misma Disposición Transitoria Sexta, cuando dice:

*“El Secretario General de Planificación o su delegado, en el próximo directorio de las empresas públicas metropolitanas, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia requerirá a la Gerencia General:*

*El inicio del proceso de homologación de las remuneraciones de los funcionarios y servidores, **incluidos** los del nivel jerárquico superior, a la escala de remuneraciones del GAD DMQ” (el resaltado es mío)*

#### **IV. SITUACION ACTUAL DE LA EPMMQ**

La Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, es una entidad técnica que trabaja para poner en marcha la Primera Línea del Metro de Quito, proyecto que ha sido declarado de interés prioritario como elemento fundamental del nuevo Sistema Integrado de Pasajeros de Quito, tanto por el Gobierno Nacional en el año 2011; como por los Alcaldes del Distrito Metropolitano de Quito entre los años 2012 y 2016.

La construcción de la Primera Línea del Metro de Quito tiene un porcentaje de ejecución y avance del 94.9% por lo que la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, en cumplimiento de su objetivo y el compromiso del Municipio con la ciudadanía de la capital, se encuentra en la planificación de las fases de pre operación y operación, que suponen la ejecución de actividades operacionales, comerciales y administrativas que garanticen una efectiva y oportuna prestación del servicio público de transporte masivo.

Este direccionamiento, genera la necesidad de modificar la estructura orgánica por procesos, donde se establecerá la creación de unidades y el establecimiento de nuevos roles y competencias, donde el equipo técnico juega un rol ejecutor y por ende los indicadores de los procesos sustantivos se incrementarán, al igual que los procesos adjetivos que deberán fortalecerse.

#### **CONCLUSIONES**

- La disminución de la remuneración del personal de Nivel Jerárquico Superior de la Empresa, sin el correspondiente análisis técnico propio de la EPMMQ de acuerdo con sus competencias, obliga al ajuste de los grados ocupacionales de nivel operativo, responsables de los procesos y subprocesos, provocando que se establezcan valoraciones y remuneraciones extremadamente bajas, que de ninguna manera guardan relación con las actividades y los niveles de responsabilidad que representa el manejo de los temas propios de la institución.
- La baja en las remuneraciones, sin duda debilita la gestión de la Empresa poniendo en grave riesgo la eficiente ejecución del proyecto.
- La Empresa se enfrenta a la posibilidad de prescindir de su equipo directivo que ha venido trabajando durante los últimos años en el desarrollo de este proyecto emblemático y prioritario, profesionales que tienen el conocimiento y experticias necesarias para emprender la fase de pre operación y operación de este sistema.

- El ajuste remunerativo, afecta el funcionamiento de los procesos y lesiona la composición de la estructura cuando otorga una similar o menor remuneración a los puestos que tienen un rol de **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**, que son los responsables de la planificación operativa de su unidad, de tomar decisiones y establecer políticas, programas y procedimientos; y, que dirigen y asignan responsabilidades a los equipos de trabajo, con un rol de **EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS** que están sujetos a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos, que son responsables únicamente de una planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto y de controlar el avance y los resultados de sus propias actividades.
- No contar con remuneraciones competitivas impide tener personal con perfiles profesionales con el conocimiento y experiencia que exige poner en marcha la PLMQ

### **RECOMENDACIONES**

Siendo el Metro de Quito un proyecto técnico de interés prioritario, de carácter estratégico y de necesidad ineludible para el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito como elemento fundamental del nuevo Sistema Integrado de Pasajeros de Quito; y considerando la necesidad de que las actividades inherentes al Proyecto se lleven a cabo bajo principios de eficiencia, eficacia, celeridad y que cuente con todos los recursos técnicos, financieros y de talento humano necesarios para poner en marcha la Primera Línea del Metro de Quito; y, considerando que el señor Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, mediante oficio No. GADDMQ-AM-2020-1128-OF del 6 de octubre del 2020, señala que la Resolución No. A-049, los lineamientos y disposiciones en ella contenidos, no aplican para la EPMMQ, salvo que el Directorio de la Empresa o el Gerente General, así lo dispongan, se recomienda al Directorio lo siguiente:

1. Dejar sin efecto la Resolución No. DEPMMQ-009-2020 del 20 de agosto del 2020 y retrotraer los efectos jurídicos de la misma.
2. Aprobar la propuesta de reducción del 10% de la escala remunerativa del personal del Nivel Jerárquico Superior hasta el mes de diciembre del 2020, como un aporte de la EPMMQ a la delicada situación económica por la que está atravesando el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.
3. Aprobar la Resolución mediante la cual se expide los Lineamientos para Optimización del Gasto

16 de octubre del 2020



Ing. Nelly Arteaga  
**GERENTE FINANCIERA ADMINISTRATIVA**