

Quito, 16 ENE. 2018

Oficio No. **0050**

GG-GAF-DTH-UP-2018

H.R: TE-MAT-00206-18

GDOC: 002204 (JE)

*Eduardo del Pozo Fierro*  
*17/01/2018*  
*INTERSECCION*  
*17/01/2018*

**QUITO**  
ALCALDÍA

SECRETARÍA GENERAL DEL CONCEJO

RECEPCIÓN

Fecha: 17 ENE 2018 Hora 9:45

Nº. HOJAS 4Recibido por: *[Firma]*

Abogado

Eduardo del Pozo Fierro

VICEALCALDE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Venezuela y Chile - Palacio Municipal

Presente. -

De mi consideración:

En atención al oficio No. 011-EP-2018 de 05 de enero de 2018, ingresado en la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas el 08 de enero del año en curso, en el cual solicitó remitir a su despacho, información referente al talento humano de esta Empresa, de acuerdo a los puntos por usted requeridos, me permito señalar lo siguiente:

- Número de servidores y trabajadores, que el ex -Gerente General de la Empresa recibió a mayo del 2014.

**NÓMINA SERVIDORES A MAYO 2014 EPMMOP**

NÓMINA	NÚMERO SERVIDORES/ OBREROS
CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES	216
OBREROS	1749
SERVIDORES	405
<b>TOTAL</b>	<b>2370</b>

- Nómina de servidores y trabajadores, al finalizar 2014, 2015, 2016 y 2017.

**NÓMINA SERVIDORES EPMMOP A ENERO DE CADA AÑO**

AÑO	SERVIDORES	OBREROS/ OPERATIVOS	TOTAL
2014	628	1718	2346
2015	597	1940	2537
2016	829	2210	3039
2017	750	2263	3013
2018	722	2088	2810

- Nómina de servidores con nombramiento definitivo, nombramiento provisional y cargos de libre designación y remoción.

AÑO	NÚMERO DE SERVIDORES Y TRABAJADORES			TOTAL
		PERMANENTES	PROVISIONALES	
2018	OBREROS / OPERATIVOS	1663	425	2088
	SERVIDORES	299	360	659
	LIBRE DESIGNACIÓN			63
<b>TOTAL</b>				<b>2810</b>

- Nómina de coordinadores institucionales en 2015, 2016 y 2017.

PERIODO	NÚMERO COORDINADORES INSTITUCIONALES
2015	59
2016	134
2017	38
2018	33

- "Nómina del personal que, en el año 2015, 2016, 2017 ocupaban cargos de Coordinadores Institucionales y actualmente tienen otra denominación inferior y con remuneración menor, procedimiento que utilizaron para mantener personal e indicar que se ha reducido el número de Coordinadores Institucionales".

Sobre este punto, debo señalar que la afirmación contenida en el documento presentado por varios ex –servidores de esta Empresa, carece de fundamento, pues pretenden tergiversar los procedimientos aplicados en esta entidad.

Ante la falta de entrega oportuna de las asignaciones presupuestarias del Gobierno Nacional a los Municipios y Prefecturas del país en el año 2016, que fue de conocimiento público, la EPMMOP se vio en la necesidad de optimizar el presupuesto de gastos de la Empresa y solventar los requerimientos de la diferentes Gerencias, respecto del personal calificado para atender temas técnicos y administrativos específicos, es por ello que las autoridades de la época, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, con el propósito de conservar y precautelar el conocimiento de las personas que adquirieron sobre la Empresa, la cual invirtió en su entrenamiento, capacitación y desarrollo y que el prescindir de este capital humano, hubiera representado pérdidas económicas para la EPMMOP, revisó las remuneraciones de varios servidores, que contrario a la maliciosa pretensión expresada por los ex servidores, fue aplicada no solo a los Coordinadores Institucionales, sino también al personal vinculado con nombramientos provisionales y en otros casos acarreó la terminación de la relación laboral que mantenían con la EPMMOP.

Estas acciones descritas, fueron aplicadas de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Ley y la normativa que rige para la Empresa; adicionalmente, mediante Decreto Ejecutivo No. 135 de 01 de septiembre de 2017, la Presidencia de la República del Ecuador, emitió normas de austeridad y optimización del gasto público; por tanto, estas medidas se suman a las políticas de ahorro presupuestario emitidas desde el Gobierno Central.

- “Cuáles son los informes que sustentan el análisis y el estudio técnico que justifica la separación de las 16 personas con nombramiento definitivo”; al respecto, debo aclarar lo siguiente:

La Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas-EPMMOP fue creada bajo el régimen establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas-LOEP, por lo que sus servidores públicos se encuentran sujetos a dicha norma.

Con sujeción a las disposiciones establecidas en la Norma Interna de Administración del Talento Humano, aprobada en sesión de Directorio de 17 de diciembre de 2015, la Empresa se encuentra en proceso de implementación de un modelo de gestión eficiente, mediante la aplicación de acciones tendientes a optimizar su talento humano, fundamentadas en los siguientes preceptos legales:

Constitución de la República del Ecuador:

Capítulo Sexto  
Derechos de libertad

*“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:*

*16. El derecho a la libertad de contratación.”*

*Art. 315.- El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.*

*Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales.*

Ley Orgánica de Empresas Públicas

*“Art. 4.- DEFINICIONES. - 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. (...)”*

*“Art. 10.- GERENTE GENERAL. - La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. Deberá dedicarse de forma exclusiva y a tiempo completo a las labores inherentes a su cargo, con la salvedad establecida en la Constitución de la República. (...)”*

*Art. 11.- DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL GERENTE GENERAL. - El Gerente General, como responsable de la administración y gestión de la empresa pública, tendrá los siguientes deberes y atribuciones (...)”*

13. Nombrar, contratar y sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable;(...)"

"Art. 16.- ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DEL TALENTO HUMANO. - La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente. (...)"

"Art. 17.- NOMBRAMIENTO, CONTRATACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO. - El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano (...)"

"Art. 30.- NORMAS GENERALES PARA LA REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO CON SERVIDORES DE CARRERA Y OBREROS. - En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas:

4. Para el caso de separación de los servidores y obreros de las empresas públicas, por supresión de partida o despido intempestivo, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4."

Ordenanza Metropolitana No. 301 del 4 de septiembre de 2009.

"Art. 20.- Deberes y atribuciones del Gerente General. - Son deberes y atribuciones del Gerente General de una empresa pública metropolitana: (...)

h) Ejecutar de conformidad con la Ley y el contrato colectivo, las políticas generales del sistema de administración de recursos humanos, tales como las relacionadas con el nombramiento y remoción de funcionarios, empleados y trabajadores; **la creación, supresión y fusión de cargos;** la autorización de cambios o traslados administrativos; la concesión de licencias o declaración en comisión de servicios; y la delegación de facultades en esta materia". (El énfasis me pertenece).

Norma Interna de Administración del Talento Humano de la EPMMOP

"Artículo 94.- Separación de servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido. - **En circunstancias particulares consideradas por el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del número 4 del artículo 30 de la ley Orgánica de Empresas Públicas, misma que es potestad exclusiva del Representante Legal de la EPMMOP y; constituye el ejercicio de la libertad de contratación prevista por el número 16 del artículo 66 de la Constitución de la República.**

Por tanto, en caso de separación de los servidores públicos de carrera y obreros con contrato indefinido sin aplicar el número 2 del artículo 92 de esta Normativa, lleva implícita la cancelación de valores que prevé la referida disposición de la LOEP, que, para el caso de los obreros con contrato indefinido se lo calculará conforme al Código del Trabajo y/o Contratación Colectiva; y, para los servidores públicos de carrera, computando una remuneración mensual unificada que perciba el respectivo servidor, multiplicada por el número de años de servicio, considerando para el efecto el tiempo de trabajo en los organismos que anteceden a la EPMMOP en su creación.

En ningún caso los valores a pagarse a los servidores públicos de carrera u obreros con contratos indefinidos, por concepto de indemnización, podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado, vigentes a la fecha

de pago, conforme lo dispone el Mandato Constituyente No. 4. (El énfasis me pertenece)"

Dentro de la argumentación presentada por los ex –servidores, se señala que la aplicación del artículo 94 de la Norma Interna de Administración del Talento Humano de la EPMMOP, es contraria a la Constitución de la República del Ecuador; sin embargo, se debe considerar que el derecho a la libertad de contratación, determina los condicionamientos con los cuales una persona, sea natural o jurídica, prevé las condiciones de la contratación, a las cuales se someten las partes; al respecto, la Corte Constitucional del Ecuador, en el fallo emitido dentro de la causa No. 0884-12-EP de 15 de octubre de 2014, expresa:

*"Por otro lado, pero en el mismo ámbito garantista constitucional, se reconoce el derecho a la libertad de contratación, instituido como "derecho de libertad de las personas" por el artículo 66 numeral 16 de la Constitución, situación que implica en el inmenso ámbito que poseen éstas para decidir celebrar contratos y determinar su contenido, así como las condiciones, limitaciones, modalidades, formalidades, plazos y demás particularidades estarán regidas por la autonomía de la voluntad de los contratantes dentro del marco constitucional y legal vigente en el Ecuador"* (El resaltado me corresponde).

Adicionalmente cito el análisis legal efectuado por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, dentro de una causa judicial propuesta por una ex –servidora pública, referente a las disposiciones establecidas en el artículo 94 de la Norma Interna de Administración del Talento Humano de la EPMMOP, inadmitida a trámite y ratificada en segunda instancia, que se sustenta en lo siguiente: *"En el caso del derecho a la libertad de contratación que señala la actora, hay que tener presente que éste lleva implícito el derecho de autodeterminación para la celebración de un contrato y la potestad de elegir o por lo menos optar con quien contratar. En este contexto, el derecho de estabilidad laboral y de libre contratación de la actora, halla su límite en el principio de libertad contractual de la empresa pública, entendido en el contexto del Derecho Administrativo; pues, la normativa que respecto al caso particular se ha dictado, delimita la actuación del ente público a lo permitido, prohibido a mandado en la ley. En todo caso, si bien el derecho al trabajo y su estabilidad son garantizados por la Constitución de la República, también los otros derechos gozan de su protección y garantía. 3.1.1) En la línea de lo anotado, el Art. 94 de la Norma Interna de Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad de Obras Públicas, sustento legal del referido acto administrativo, prescribe: "En circunstancias particulares consideradas por el Gerente General, éste puede decidir la aplicación de la disposición del numeral 4 del Art. 30 de la Ley de Empresa Públicas, misma que es potestad exclusiva del Representante Legal de la EPMMOP y; constituye el ejercicio de la libertad de contratación prevista en el número 16 del artículo 66 de la Constitución de la República.", norma reglamentaria que ha sido dictada por delegación de la Ley, ya que así lo dispone la Ley de Empresa Públicas en su Art. 17, por una parte, es una norma vigente y aplicable al talento humano de la empresa pública demandada; y, por otra, concede discrecionalidad particular al Gerente General para decidir la separación a los servidores obreros de la empresa pública; es decir, reconoce al Gerente General la competencia de una decisión unilateral en ejercicio del derecho de libertad de contratación y, reconociendo la inobservancia a lo previsto en el punto 2.3 del Art. 91 de la misma Norma Interna de Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad de Obras Públicas, establece para este caso, la cancelación de una remuneración unificada del servidor, multiplicada por el número de años de servicio, como indemnización. En otras palabras, la decisión tomada y motivo de esta*

acción tiene como fundamento una norma legal (Art. 30.4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas) y una reglamentaria (Art. 94 de la Norma Interna de Administración de Talento Humano de la Empresa Pública) que permite la medida adoptada." (Extracto sentencia de 17 de noviembre de 2016, causa No. 17294-2016-02936)

Desde la creación misma de la EPMMOP en el año 2010, la legislación que encamina su actuar es la Ley Orgánica de Empresas Públicas-LOEP, dejando a un lado la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP, por ser contraria a los principios rectores de cualquier empresa pública.

De acuerdo a las atribuciones descritas en la normativa legal citada, es competencia y atribución exclusiva del Gerente General en calidad de representante legal de la EPMMOP, la administración del talento humano y dentro de esta, la vinculación y desvinculación del personal, en relación a necesidades gerenciales encaminadas al mejoramiento de los objetivos de su administración.

Por lo expuesto, las decisiones adoptadas por los ex -Gerentes Generales, tienen sustento en las facultades establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley y la normativa interna, que rige para la EPMMOP.

- Procedimiento aplicado para el cálculo de las indemnizaciones de las 16 personas separadas de la Empresa.

El procedimiento aplicado para el cálculo de la indemnización, se encuentra estipulado en Ley Orgánica de Empresas Públicas, artículo 30, número 4; y, artículo 94 de la Norma Interna de Administración de Talento Humano de la EPMMOP.

- Nómina del personal que han cumplido con los años de servicio para jubilarse.

El número de servidores y trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas que a la fecha cumplen con los requisitos para acogerse al beneficio del retiro voluntario por vejez es de 125, de los cuales 119 se encuentran amparados por el Código de Trabajo y 6 bajo la LOEP.

- Años que está a la espera el personal que ha cumplido los requisitos para la jubilación, y el presupuesto que se requiere para este proceso.

#### APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO 2013 - 2017

AÑO	NÚMERO DE SERVIDORES Y TRABAJADORES BENEFICIADOS POR EL RETIRO VOLUNTARIO	FINANCIAMIENTO BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR (DÓLARES)	VALOR TOTAL EN (DÓLARES) PAGADO POR CONCEPTO DE COMPENSACIÓN
2013	157	8'948.440.50	9.265.513,00
2014	17		749.988,33
2015	76		5.214.080,33
2016	40		2.440.830,00
2017	62		4.061.442,00
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>		<b>21.731.853,66</b>


Como se puede evidenciar, la Empresa ha adoptado políticas para que cada año se efectúe el Programa de Retiro Voluntario; sin embargo, en cada ejercicio fiscal se incorporan más servidores y trabajadores que cumplen los requisitos para acceder a la Jubilación por Vejez; en tal sentido, es una constante que se debe atender en el transcurso del tiempo, según se sigan incorporando más beneficiarios.

Por lo expuesto, no se puede afirmar que los servidores y trabajadores se encuentran a la espera de acceder a éste beneficio, sino que es una previsión que se debe considerar de manera permanente, en los Programas de Retiros Voluntarios se prioriza a quienes tienen una calificación elevada en las premisa valorativas de acuerdo a la metodología establecida para el efecto, o que los servidores y trabajadores presenten enfermedades catastróficas o graves degenerativas, así como quienes se encuentren próximos a cumplir los 70 años de edad.




Cabe señalar que el monto por concepto de compensación por Retiro Voluntario es de 7 salarios básicos unificados del año 2015 multiplicada por los años de servicio, con un techo de 210 salarios básicos unificados, a diferencia del monto de indemnización por aplicar el artículo 94 de la Norma Interna de Administración de Talento Humano, que es mucho menor al de compensación por Retiro Voluntario.

En la actualidad existen 125 servidores y trabajadores que cumplen con los requisitos para acogerse al beneficio de retiro voluntario por vejez, adicionalmente se prevé que en el año 2018 existan unos 50 servidores y trabajadores que se acogerían a este beneficio, por lo que se necesitaría un valor aproximado de 11'000.000 de dólares de los Estados Unidos de América.

Atentamente,

  
**Carlos Armijos Del Hierro**  
 Gerente General Subrogante  
 EPMMOP

Cc. Ab. Diego Cevallos  
 Secretario General Concejo Metropolitano

ACCIONES	RESPONSABLE	SEÑALES UNIVALENTES	SEÑALES
Planificación	Sr. Ing. Emilio Torres Sr. Gerente General Subrogante Sr. Ing. Carlos Armijos Del Hierro Sr. Gerente General Subrogante Sr. Ing. Diana Vargas Sr. Gerente General Subrogante	1425	  
...	Sr. Ing. Juan Parra Sr. Gerente General Subrogante	5160	
...	Sr. Ing. María Alejandra Sr. Gerente General Subrogante	1425	
...	Sr. Gerente General Subrogante Sr. Gerente General Subrogante	1425	