

Resolución No. EMASEO EP-DIR-OR-2026-024
Directorio Ordinario de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-
EMASEO-EP.

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 7 literal 1) del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador ("CRE") establece:

"Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados";

Que, el artículo 82, de la Constitución de la República del Ecuador, establece:

"(...) El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes (...);"

Que, los numerales 3 y 4 del artículo 225 de la CRE, disponen:

"El sector público comprende, entre otros: (3) los organismos y entidades creados por Ley para prestación de servicios públicos o para el desarrollo de actividades económicas asumidas por el Estado; y, (4) las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos (...);"

Que, el artículo 226, de la Constitución de la República del Ecuador, dispone:

"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución";

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador dispone:

"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación";

Que, el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que:

"(...) 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 (...)";

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), dispone:

"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 LOEP, dispone:

"Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas:

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

Las empresas contarán con las unidades requeridas para su desarrollo y gestión";

Que, el numeral 16 del artículo 9 de la LOEP señala:

"Son atribuciones del Directorio las siguientes: (...) 16. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y la reglamentación interna de la empresa;

Que, el artículo 10 de la LOEP, faculta al Gerente General a ejercer: *"(...) 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. (...)"*;

Que, los numerales 2 y 4 del artículo 11 de la LOEP determina que el Gerente General es responsable de la administración y gestión de la empresa pública y tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

"(...) 2. Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativa aplicable, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio; (...) 4. Administrar la empresa pública, velar por su eficiencia empresarial e informar al Directorio trimestralmente o cuando sea solicitado por éste, sobre los resultados de la gestión de aplicación de las



políticas y de los resultados de los planes, proyectos y presupuestos, en ejecución o ya ejecutados (...);

Que, el artículo 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), señala:

"(...) La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente (...)"

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), dispone:

"(...) El Directorio, en aplicación de lo dispuesto por esta Ley, expedirá las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones para el talento humano de las empresas públicas (...)"

Que, el artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), estipula:

Contrato colectivo.- En las empresas públicas o en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos están excluidos de la contratación colectiva el talento humano que no tenga la calidad de obreros en los términos señalados en esta Ley, es decir, los Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción, en general quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y los Servidores Públicos de Carrera. Las cláusulas de los contratos colectivos que fuesen contrarias a las disposiciones contenidas en esta Ley o en las limitaciones contenidas en el Mandato Constituyente No. 8 expedido el 30 de abril de 2008, serán declaradas nulas y no obligarán a la empresa. Los representantes de las empresas públicas serán personal y pecuniariamente responsables por la aceptación, suscripción o ejecución de cláusulas de contratación colectiva pactadas al margen o en desacato de las disposiciones contenidas en la presente Ley. El Estado ejercerá las acciones de nulidad y repetición, de ser del caso, en contra de los representantes que dispusieron, autorizaron o suscribieron dichos contratos (...)"

Que, el artículo 28 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), dispone:

"(...) Las asociaciones de obreros se regirán por las normas contenidas en el Título V de la Codificación del Código de Trabajo (...)"

Que, el artículo 29 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), dispone:

"Competencia y procedimiento. - Para efectos de la competencia y del procedimiento en las relaciones contractuales generadas entre las empresas públicas y servidores públicos de carrera y obreros, se estará a lo dispuesto en esta Ley y en el artículo 568 y siguientes de la Codificación del Código del Trabajo. Para efectos del desistimiento del abandono y de la prescripción, se estará a lo dispuesto en el Título VIII de la Codificación del Código de Trabajo (...)"

Que, el artículo 30 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), dispone:

“En la relación de trabajo entre los servidores de carrera sujetos a esta Ley y los obreros, se observarán las siguientes normas: 1. Cualquier incremento salarial se efectuará exclusivamente previa evaluación del desempeño realizada por la administración de la empresa con el apoyo de firmas externas especializadas y en consideración de la capacidad económica de la empresa; Queda prohibido el otorgamiento o mantenimiento de bonos, ayudas, sobresueldos o estímulos otorgados por la celebración de fechas conmemorativas, años de servicio o cualquier otro hecho que no sea exclusivamente el desempeño (...);”

Que, el artículo 220 del Código de Trabajo, estipula: *“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados (...);”*

Que, el artículo 123 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito (*“Código Municipal”*), señala:

“Las empresas públicas metropolitanas son personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa, de gestión y con potestad coactiva, cuya constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación se regula por la ley de la materia, las ordenanzas y las disposiciones contenidas en este Capítulo”;

Que, el artículo 129 del Código Municipal dispone:

“Son órganos de dirección y administración de las empresas públicas metropolitanas: El Directorio y la Gerencia General (...);”

Que, el artículo 130 del Código Municipal, dispone:

“Que la dirección estratégica de las empresas públicas estará a cargo del Directorio”;

Que, el literal i del artículo 134 del Código Municipal dispone:

“Son deberes y atribuciones del Directorio de una empresa pública: (...) i. Conocer los informes del Gerente General y los informes de Auditoría”;

Que, el artículo 189 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito señala:

“Créase la empresa denominada “EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE ASEO”;

Que, el artículo 190 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, estipula que el objeto principal de la empresa pública metropolitana, es el siguiente: *"a. Operar el sistema municipal de aseo en el Distrito Metropolitano, dentro de las actividades de barrido y recolección de residuos sólidos; b. Administrar las acciones y activos de agencias y unidades de negocios que formen parte del sistema municipal de aseo, dentro de sus actividades, en el Distrito Metropolitano de Quito; así como, los bienes a su cargo, o a consecuencia de la suscripción de convenios interinstitucionales; y c. Suscribir todo tipo de contratos civiles y mercantiles permitidos por las leyes nacionales vigentes, ya sea con personas jurídicas o naturales, de derecho público o privado, nacionales o extranjeras con suficiente capacidad legal, contratos que sean complementarios o afines con el servicio público municipal que presta la Empresa Metropolitana de Aseo, hasta los montos aprobados por el directorio"*;

Que, El literal t) del artículo 5 del Reglamento Interno del Directorio (RID) de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, dispone:

t. Las demás que le asigne la Ley y las normas jurídicas de inferior jerarquía concordantes con ésta; (...)";

Que, Los literales i) y n) del artículo Décimo Tercero del Estatuto de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo, dispone que son deberes y atribuciones del Directorio las siguientes:

"(...) i) Conocer los informes del Gerente General (...); n) Los demás que establezcan la ley de la materia y los reglamentos de la empresa (...)";

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054 de 18 de marzo de 2015, el Ministerio del Trabajo expidió los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales para el año 2015;

Que, el artículo 2 del citado Acuerdo Ministerial, estipula: *"(...) En el caso de las empresas públicas, aplicarán lo dispuesto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas y las regulaciones que emita el directorio de cada empresa en el ámbito de sus competencias con relación a la fijación de las remuneraciones mensuales unificadas y beneficios del contrato colectivo, para lo cual deberán observar, respectivamente, los techos remunerativos según las denominaciones del puesto determinadas en el cuadro precedente, y en ningún caso sobrepasarlos; como la lista taxativa de los beneficios que pueden ser objeto de negociación en los contratos colectivos, con sus correspondientes techos valorativos, sin que llegaren en ningún caso a sobrepasarlos"*;

Que, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. 023 MDT-2023, de 27 de abril de 2023, estipula:

"Información habilitante y de cumplimiento normativo Dentro de la información habilitante, la cual debe ser remitida en medios físicos y digitales, para que esta

Cartera de Estado proceda con el análisis correspondiente, se considerará: Resolución de Directorio o su delegado mediante la cual, dicho cuerpo colegiado, apruebe la fijación de remuneraciones y montos máximos para la suscripción de contratos colectivos, actas transaccionales y contratos individuales de trabajo, en la que debe constar el periodo de vigencia de los montos establecidos, denominación y remuneración máxima por cada puesto de trabajo, conforme lo establece el Acuerdo Ministerial No. MDT-2019319 de 13 de noviembre de 2019, como reforma al Acuerdo No.MDT-2015-054 de 18 de marzo de 2015, con el cual se acuerda Expedir los Techos de Negociación para la Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo, Contrato Individuales de Trabajo y Actas Transaccionales del año 2015, emitido por el ente rector en materia laboral (...);

Que, los artículos 1 y 2 del Acuerdo Ministerial No. 080 MDT-2024, estipula:

“1. El objeto. Este Reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento general y único que deben observar tanto las autoridades del Ministerio del Trabajo, como las partes que intervienen en la presentación, negociación y suscripción de los contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales”; y, Del ámbito de aplicación. El presente Reglamento es de aplicación obligatoria tanto en el sector privado, como en las instituciones, entidades, organismos del sector público, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas y demás instituciones señaladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador (...);

Que, mediante Resolución de Directorio Nro. 132-DIR-EMASEO-21/12/2017, los miembros del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, resolvieron: “Aprobar el Presupuesto 2018, la Escala y el Distributivo de Remuneraciones de EMASEO EP”;

Que, mediante Resolución de Directorio Nro. 003-DIR-EMASEO-EP 2023/02/24, los miembros del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, resolvieron:

“Con base en el informe presentado por el Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO E.P., y los informes técnico y jurídico correspondientes, dar por conocida la situación actual del cargo de supervisor y su remuneración mensual de USD 906,00 que fue creado desde el mes de abril de 2021; reformar la Resolución Nro. 132-DI R- EMASE O 21/12/2017, de 21 de diciembre de 2017, que contiene la escala remunerativa del personal operativo aprobada por el Directorio en el año 2017, e incluir el grupo ocupacional y cargo de supervisores, con la remuneración mensual unificada señalada y el grado/escala remunerativa 6, que surtirá efectos jurídicos desde el mes de abril del 2021, conforme con las disposiciones de los artículos 102 del Código Orgánico Administrativo; 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; 147, letras a), b), i) y o) del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito; y, 13, letras a), b), i) y n) del Estatuto de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo.

Con base en el informe presentado por el Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo, EMASEO E.P., y los informes técnico y jurídico correspondientes, dar por conocida la situación actual de la remuneración mensual Unificada del grupo ocupacional de ayudantes desde el mes de mayo del 2021, en aplicación parcial del Acuerdo Ministerial 054-2015; en consecuencia, reformar la Resolución Nro. 132-DIR-EMASEO 21/12/2017, de 21 de diciembre de 2017, que contiene la escala remunerativa del personal operativo aprobada por el Directorio en el año 2017 y únicamente regularizar la remuneración mensual unificada del grupo ocupacional de ayudantes a USD 561,00 que surtirá efectos jurídicos desde el mes de mayo de 2021, conforme con las disposiciones de los artículos 102 del Código Orgánico Administrativo; 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; 147, letras a), b), i) y o) del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito; y, 13, letras a), b), i) y n) del Estatuto de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo. En lo demás, se ratifica el contenido de la Resolución Nro. 132-DIR-EMASEO 21/12/2017, de 21 de diciembre de 2017;

En cuanto a los 263 obreros contratados en los meses de octubre de 2022 y enero de 2023, en calidad de ayudantes de recolección y servicios de aseo y ayudantes de servicios generales, respectivamente, se dispone al señor Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo, EMASEO E.P. que inicie los trámites administrativos necesarios para la homologación salarial, como consecuencia del incremento de la remuneración mensual unificada del grupo ocupacional de ayudantes, de todo lo cual informará oportunamente al Directorio de EMASEO EP”;

Que, mediante Resolución de Directorio Nro. 029-DIR-EMASEO-EP 2024/10/30, los miembros del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO- EP, resolvieron el artículo 1: “Conocer y aprobar la creación del grupo ocupacional de Ayudantes, con un grado mayor en la escala remunerativa, sobre la base de los Informes Nro. INF-001-SDOGA-GTMR-2024, Nro. INF-055-UDTH-DTH-2024, Nro. INF-DF-001-2024 y Jurídico Nro. INF-056-DJA-2024 respectivamente, todos de fecha 25 de octubre de 2024, los cuales son acogidos en todo su contenido por el Gerente General mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2024-0422-OF, de fecha 28 de octubre de 2024”;

Que, mediante Resolución de Directorio Nro. EMASEO EP-DIR-OR-2026-020, los miembros del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, resolvieron en el artículo 1: “Dar por conocido y aprobada la homologación de la escala salarial del personal operativo regido por el Código del Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO EP, de conformidad con el acuerdo Ministerial Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054”;

Que, mediante Certificación de Disponibilidad Presupuestaria Nro. 2026-GTH-005 de 24 de agosto de 2026, El Director Financiero, “certifico mediante su suscripción que existen los saldos presupuestarios para la legalización del Octavo Contrato Colectivo de EMASEO-EP”;

Que, mediante oficio Nro. GADDMQ-AM-2025-0454-OF, de 31 de marzo de 2025, el señor Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, en calidad de presidente del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, delegó al Mgtr. Juan Fernando García Crespo, como su delegado, facultándole para ejercer las atribuciones previstas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código Municipal vigente, estatutos y demás instrumentos aplicables;

Que, mediante memorando Nro. EMASEO-CAF-2026-0667-M, de 28 de septiembre de 2026, la Coordinación General Administrativo Financiero emitió el informe técnico Nro. DTH-2026-046, de 28 de septiembre de 2026, denominado *"FIJACIÓN DE REMUNERACIONES Y MONTOS MÁXIMOS PARA LA SUSCRIPCIÓN DEL OCTAVO CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE ASEO EMASEO EP"*, que concluye y recomienda lo siguiente:

"4. CONCLUSIONES:

➤ *De conformidad con la normativa legal emitida por parte del Ministerio de Finanzas, es requisito indispensable contar con una Resolución de Directorio, misma que debe aprobar la fijación de remuneraciones y montos máximos para la suscripción de contratos colectivos, actas transaccionales y contratos individuales de trabajo, detallando el periodo de vigencia, la denominación y la remuneración máxima por cada puesto.*

➤ *La normativa laboral vigente para el sector público faculta la aplicación de incrementos remunerativos de hasta treinta dólares (USD 30,00). Este beneficio está condicionado a no exceder los techos salariales legalmente establecidos y a que las denominaciones de los cargos estén debidamente reconocidas en el instrumento normativo correspondiente. Se identificaron veinte (20) trabajadores con contrato indefinido bajo el Código del Trabajo (ver Tabla Nro. 3) que cumplen con los parámetros técnicos evaluados y mantienen ingresos inferiores a los techos dictados por el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054 y la respectiva Escala Remunerativa vigente. La propuesta de incremento de USD 30,00 para los 20 trabajadores que se encuentran por debajo de los techos remunerativos del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, es procedente. Para lo cual, la institución cuenta con la disponibilidad presupuestaria de USD 9.274,60 para cubrir el impacto anual. De conformidad con el Acta de Negociación Nro. 22 (26 de agosto de 2026), esta nivelación salarial entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2026, siempre y cuando se concrete la firma del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo de EMASEO EP durante el presente año.*

➤ *En virtud de lo expuesto, y considerando las observaciones formuladas por el Ministerio de Economía y Finanzas, así como la necesidad de que los valores y condiciones del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra debidamente sustentada y guarda conformidad con el marco jurídico vigente con los techos remunerativos y demás disposiciones establecidas en la normativa aplicable observando las disposiciones contenidas en los artículos 16, 17 y 20 letra e) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; artículos 134 letra i), de la Codificación del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito; artículos 9 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-080; artículo 1 numeral 4 Acuerdo Ministerial No. MEF-2023-023, artículo 37 del Reglamento Sustitutivo Interno de Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO EP para obreras y obreros., se concluye que es pertinente dejar insubsistente*

la Resolución de Directorio Nro. 017-DIR-EMASEO-EP-2024/07/31, y emitir una nueva Resolución a fin de continuar con el proceso de negociación sobre la base de un nuevo análisis técnico, económico y jurídico.

5. RECOMENDACIONES:

De conformidad a los antecedentes, base legal, análisis y conclusiones, la Dirección de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo, EMASEO EP recomienda:

- Remitir el presente Informe Técnico al Gerente General, a fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, y sea puesto en conocimiento al Directorio para su análisis y resolución, como parte de la documentación requerida para continuar con el trámite de negociación del Octavo Contrato Colectivo ante las entidades competentes.
- Recomendar al Directorio la propuesta de la fijación del monto máximo de incremento de USD 30,00 mensuales, exclusivamente para los veinte (20) trabajadores identificados en el presente informe, siempre que se mantengan las condiciones y límites establecidos en la normativa vigente, y dejando expresa constancia de que su aplicación efectiva estará sujeta a la aprobación del Ministerio del Trabajo y al informe y dictamen favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, toda vez que se firme el Octavo Contrato Colectivo.
- Recomendar al Directorio dejar insubsistente la Resolución de Directorio Nro.017-DIR-EMASEO-EP-2024/07/31”;

Que, mediante memorando Nro. EMASEO-CAF-2026-0668-M, de 28 de septiembre de 2026, la Dirección Financiera emitió el informe Financiero Nro. 007-DF-2026, de 28 de septiembre de 2026, denominado “PARA LA FIJACIÓN DE REMUNERACIONES Y MONTOS MÁXIMOS PARA LA SUSCRIPCIÓN DEL OCTAVO CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE ASEO EMASEO EP”, que concluye y recomienda lo siguiente:

“4. Conclusión

- Con base en la verificación presupuestaria efectuada y fundamentada estrictamente en el impacto financiero calculado e informado por la Dirección de Talento Humano, se concluye que EMASEO EP cuenta con disponibilidad presupuestaria al 31 de agosto de 2026 por el valor de USD 9.274,60, para dar cobertura al impacto proyectado del incremento salarial desde enero a diciembre para el presente ejercicio fiscal 2026, en cumplimiento del Acta de la negociación del Octavo Contrato Colectivo.
- La disponibilidad se sustenta en el saldo disponible del Grupo de Egresos de Nómina en el ejercicio 2026, adicionalmente se cuenta con disponibilidad en los valores proyectados para el período 2027–2029 que guardan alineación con los techos presupuestarios plurianuales aprobados por el Directorio, sujetos a su inclusión en las proformas presupuestarias anuales correspondientes a cada ejercicio fiscal.
- En virtud de lo expuesto, y considerando las observaciones formuladas por el Ministerio de Economía y Finanzas, así como la necesidad de que los valores y condiciones del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra debidamente sustentada y guarda conformidad con el marco jurídico vigente con los techos remunerativos y demás disposiciones establecidas en la normativa aplicable observando las disposiciones contenidas en los artículos 16, 17 y 20 letra e) de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; artículos 134 letra i), de la Codificación del Código Municipal para el Distrito

Metropolitano de Quito; artículos 9 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-080; artículo 1 numeral 4 del ACUERDO No. 023 artículo 37 del del Reglamento Sustitutivo Interno de Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO EP para obreras y obreros, se concluye que es pertinente dejar insubsistente la Resolución de Directorio Nro. 017-DIR-EMASEO-EP-2024/07/31, y emitir una nueva Resolución a fin de continuar con el proceso de negociación sobre la base de un nuevo análisis técnico, económico y jurídico.

5. Recomendación

Se recomienda remitir el presente informe financiero a la Gerencia General a fin de que sea remitido al Directorio para los fines pertinentes, condicionado a que consten en el expediente los dictámenes y validaciones de viabilidad de las áreas competentes.

El presente informe corresponde a la verificación analítica de la disponibilidad de saldo presupuestario, conforme al Art. 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas – COPFP, y al análisis del impacto presupuestario anual sobre la masa salarial institucional. La determinación de la necesidad, la motivación de la escala salarial, la justificación técnica de la selección de los 20 trabajadores beneficiarios, así como el estricto cumplimiento de la normativa legal y laboral aplicable, son de responsabilidad de las áreas técnicas y jurídicas competentes”;

Que, mediante oficio Nro. EMASEO-DJA-2026-0077-OF, de 29 de septiembre de 2026, la Dirección Jurídica, emitió el informe jurídico Nro. INF-028-DJA-2026 sobre el “CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL DE TRABAJADORES DE EMASEO-EP EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN DEL OCTAVO CONTRATO COLECTIVO” de la de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, que recomienda:

“(…) En virtud de los antecedentes, la normativa aplicable y el análisis expuesto, esta Dirección Jurídica, recomienda lo siguiente:

Que el señor Gerente General de conformidad con los principios de legalidad, pertinencia y eficacia administrativa y responsabilidad en la gestión pública, conforme a la letra i) del artículo 134, letras a) y m) del artículo 142 de la Codificación del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, en concordancia con la letra i) del Artículo Décimo Tercero del Estatuto de “EMASEO EP”, ponga en conocimiento del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO EP, los informes técnico, financiero y jurídico que sustentan el siguiente punto del orden del día “CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL DE TRABAJADORES DE EMASEO-EP EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN DEL OCTAVO CONTRATO COLECTIVO”, a fin de que dicho órgano colegiado adopte la resolución que corresponda con fundamento en los informes emitidos por las unidades competentes y bajo responsabilidad de éstas”;

Que, mediante oficio Nro. GADDMQ-AM-2026-1701-OF, de 28 de septiembre de 2026, el señor Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, dispuso al Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, convoque a los miembros del Directorio a la sesión ordinaria Nro. 68 a realizarse el día miércoles 30 de septiembre de 2026;

Que, mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2026-1061-OF, de 28 de septiembre de 2026, el señor Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, convocó a los miembros del Directorio a sesión ordinaria Nro. 68 a realizarse el día miércoles 30 de septiembre de 2026 de manera presencial;

Que, mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2026-1063-OF, de 29 de septiembre de 2026, el Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo- EMASEO-EP, recomendó que el Directorio conozca y apruebe el Incremento Salarial de trabajadores de EMASEO-EP en el marco de la negociación del Octavo Contrato Colectivo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP;

Que, el día miércoles 30 de septiembre de 2026, se llevó a cabo la Nro. 68 sesión ordinaria de Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo- EMASEO-EP;

El Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo- EMASEO-EP, en virtud de las competencias y atribuciones establecidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano:

Resuelve:

Artículo 1.- Aprobar la fijación de las remuneraciones de las y los trabajadores amparados bajo el Código de Trabajo de EMASEO-EP incrementando treinta (30) dólares para los (20) trabajadores a partir del 1 de enero de 2026, en relación a la suscripción del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, en los términos negociados y presentados por la empresa, que se detallan en los siguientes informes: informe técnico Nro. DTH-2026-046, e informe financiero Nro. 007-DF-2026 remitidos mediante memorandos Nro. EMASEO-CAF-2026-0667-M, de 28 de septiembre de 2026 y Nro. EMASEO-CAF-2026-0668-M de 28 de septiembre de 2026 y el informe jurídico Nro. INF-028-DJA-2026 contenido en el oficio Nro. EMASEO-DJA-2026-0077-OF, de 29 de septiembre de 2026. Dichos informes han sido acogidos, valorados, aprobados y remitidos por el Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo - EMASEO-EP, mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2026-1063-OF, de 29 de septiembre de 2026, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 134 del Código Municipal del Distrito Metropolitano de Quito.

Artículo 2.- Aprobar la fijación de los montos máximos para la suscripción del Octavo Contrato Colectivo de trabajo de la EMASEO-EP por el valor de USD 9.274,60 anuales para los 20 trabajadores amparados bajo el Código de Trabajo de EMASEO-EP, conforme los términos negociados y presentados por la empresa, que se detallan en los siguientes informes: informe técnico Nro. DTH-2026-046, e informe financiero Nro. 007-DF-2026 remitidos mediante memorandos Nro. EMASEO-CAF-2026-0667-M, de 28 de septiembre de 2026 y Nro. EMASEO-CAF-2026-0668-M de 28 de septiembre de 2026 y el informe jurídico Nro. INF-028-DJA-2026 contenido en el oficio Nro. EMASEO-DJA-2026-0077-OF, de 29 de septiembre de 2026. Dichos informes han sido acogidos, valorados, aprobados y remitidos por el Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2026-1063-OF, de 29 de

septiembre de 2026, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 134 del Código Municipal del Distrito Metropolitano de Quito.

Artículo 3.- Disponer al Gerente General de EMSAEO-EP continúe con el debido proceso establecido en el Acuerdo Ministerial No. 080 del Ministerio de Trabajo y Acuerdo Ministerial No. 023 del Ministerio de Economía y Finanzas, demás normativa aplicable para la suscripción del Octavo Contrato Colectivo de Trabajo de EMASEO-EP.

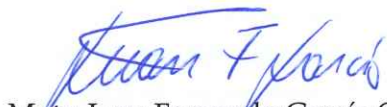
Artículo 4.- Se deja expresa constancia que las actuaciones y acciones técnicas, administrativas y legales para la suscripción del Octavo Contrato Colectivo son de exclusiva y entera responsabilidad del Gerente General y su equipo.

Artículo 5.- La gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica, operativa, y legal es responsabilidad exclusiva del Gerente General de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Disposición General: Encárguese al Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO-EP, la socialización de la presente Resolución y su publicación en los medios de difusión institucional.

Disposición Final: La presente resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en los medios de difusión institucional.

Quito, a los 30 días de septiembre de 2026.



Mgtr. Juan Fernando García Crespo

DELEGADO DEL ALCALDE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.



Econ. Juan Pablo Pozo Cevallos

SECRETARIO DEL DIRECTORIO DE EMASEO-EP.

Certificación. - Por medio del presente certifico que la presente Resolución se adoptó el 30 de septiembre de 2026 en la sesión ordinaria de Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo- EMASEO-EP.



Econ. Juan Pablo Pozo Cevallos

SECRETARIO DEL DIRECTORIO DE EMASEO-EP.