

Resolución No. EMASEO EP-DIR-OR-2026-020
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 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"), establece:

"(...) NOMBRAMIENTO, CONTRATACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO. - La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio. 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. (...) El ente rector de trabajo, mediante inspecciones focalizadas por parte de las Direcciones Regionales del Trabajo realizará el control posterior (ex post) de la administración del recurso humano y remuneraciones, conforme a las normas y principios previstos en esta Ley y las demás normas que regulan la administración pública. El informe de dicha firma será puesto en conocimiento del Directorio, para que este disponga las medidas correctivas que sean necesarias, de ser el caso (...)";

Que, el artículo 20 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas ("LOEP"), establece:

"(...) Principios que orientan la administración del talento humano de las empresas públicas. - Los sistemas de administración del talento humano que desarrollen las empresas públicas estarán basados en los siguientes principios: (...) 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 (...)";

Que, el artículo 3 del Código Orgánico Administrativo (COA), establece, "*Principio de eficacia. Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias*";

Que, el artículo 14 del Código Orgánico Administrativo (COA), establece, "*Principio de juridicidad. La actuación administrativa se somete a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y al presente Código. La potestad discrecional se utilizará conforme a Derecho*";

Que, el artículo 20 del Código Orgánico Administrativo (COA), establece, "*Principio de control. Los órganos que conforman el sector público y entidades públicas competentes velarán por el respeto del principio de juridicidad, sin que esta actividad implique afectación o menoscabo en el ejercicio de las competencias asignadas a los órganos y entidades a cargo de los asuntos sometidos a control. (...)*";

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: (...) a. Cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico vigente; b. Dictar los reglamentos, resoluciones y normas que garanticen el funcionamiento técnico y administrativo y el cumplimiento de los objetivos de la empresa pública metropolitana; (...) i. Conocer los informes del Gerente General. (...) n. Decidir sobre cualquier otro asunto cuya resolución no se hubiere confiado a otro órgano de la empresa pública metropolitana; y, o. Los demás que establezcan la ley de la materia y los reglamentos de la Empresa Pública Metropolitana (...) El Directorio adoptará sus decisiones con fundamento en los estudios e informes presentados y emitidos por el Gerente General y demás órganos administrativos, técnicos y de asesoría de las empresas públicas metropolitanas y bajo la responsabilidad de éstos. Los Directorios, de considerarlo necesario, podrán requerir del Gerente General aclaraciones, ampliaciones o nuevos estudios e informes, para adoptar las resoluciones pertinentes.”. i. Conocer los informes del Gerente General y los informes de Auditoría”;

Que, el artículo 138 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, establece: *“Gerente General. - El (la) Gerente(a) General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, de su respectiva empresa y es responsable ante el Directorio por su gestión administrativa, técnica y financiera. El (la) Gerente(a) General está facultado para realizar todos los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los fines de la empresa a su cargo (...);”*

Que, el artículo 142 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, señala: *“Son deberes y atribuciones del Gerente General de una empresa pública metropolitana: (...) a. Cumplir y hacer cumplir las normas que rigen las actividades de la empresa pública metropolitana; (...) k. Actuar como secretario del Directorio cuando no se haya designado un Secretario titular. (...) m. Los demás que le confieren la Ley de la materia y los reglamentos de la empresa pública metropolitana. (...);”*

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, El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054 de 01 de enero de 2015 (última actualización Acuerdo MDT-2025-162), señala:

"(...) Art. 2.- De acuerdo al numeral 1.1.1.4. del Decreto Ejecutivo No. 1701 reformado por el Decreto Ejecutivo No. 225, para los puestos que por la naturaleza de las actividades que realizan, han sido determinados como trabajadoras y trabajadores sujetos al ámbito del Código del Trabajo, se establecen los siguientes techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales: (...) 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;

Art. 3.- En los casos de puestos que no se encuentren considerados en el cuadro del artículo precedente, las instituciones del Estado deberán remitir al Ministerio del Trabajo, el informe técnico que detalle las actividades que se desarrollan en los mismos, con el porcentaje de tiempo estimado en la ejecución de las actividades, para que esta Cartera de Estado realice el análisis técnico correspondiente; y, de ser procedente, incluya dichos puestos en uno de los niveles del Acuerdo Ministerial de techos de negociación para los contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales;

Art. 13.- En caso de que se presenten personas cuyas actividades no correspondan a las denominaciones del puesto, la institución del Estado a la que pertenezcan, deberá analizar cada caso, a fin de definir correctamente las actividades o cambiar la denominación del puesto si fuera pertinente, para que puedan ser incluidos en el listado del artículo 2 de este Acuerdo y remitir el informe técnico correspondiente para su aprobación al Ministerio del Trabajo (...);

Que, El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-039 de 17 de marzo de 2024, señala:

"(...) Art. 4.- Para el caso de las empresas públicas, el Directorio de cada empresa emitirá el acto normativo que corresponda, a fin de que las remuneraciones mensuales unificadas del personal que desempeñe funciones en los procesos adjetivos o gobernantes se sujeten a los valores determinados en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas del sector público expedida por el ente rector del trabajo. El personal que desempeñe funciones en los procesos sustantivos de las empresas públicas, se sujetará a lo determinado en el artículo 1 del presente Decreto;

Disposición General "Segunda. - Se exhorta a los Directorios de las empresas públicas a expedir las normas internas de administración del talento humano en las que se regulen las remuneraciones de su personal, se acojan los valores determinados en la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas del sector público, expedida por el Ministerio del Trabajo, en especial para el personal que desempeñe funciones en los procesos adjetivos y gobernantes (...);"

Que, El Reglamento INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE ASEO EMASEO EP, señala:

"(...) Art. 9.- Principios que orientan la Administración del Talento Humano de la Empresa. - Los sistemas de trabajo y de administración del talento humano que desarrolle la Empresa estarán basados en los siguientes principios: (...) e) 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, competencias laborales, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Art. 139.- Escala de remuneraciones. - La escala remunerativa de EMASEOEP será aprobada por el Directorio, como responsable de la regularización de la gestión de talento

humano de la Empresa en materia de remuneraciones; conforme el inciso segundo del artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresa Públicas Sobre esta normativa, EMASEOEP aplicará la escala remunerativa aprobada y revisada anualmente por el Directorio, de acuerdo a los principios establecidos en el presente Reglamento y considerando las disposiciones contenidas para el subsistema de clasificación de puestos (...);

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 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 informe técnico y financiero Nro. DTH-UDT-2026-032, la Coordinación General Administrativa Financiera, emitió el informe denominado, *“PROPUESTA PARA EXPEDIR LA RESOLUCIÓN DE ESCALA DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL OPERATIVO CÓDIGO DE TRABAJO de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO EP”*, que concluye y recomienda lo siguiente:

“5. CONCLUSIONES.

- El Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, emitido por el Ministerio del Trabajo, regula de manera obligatoria los límites (techos) remunerativos y las denominaciones de los puestos en el sector público. Esta normativa aplica específicamente a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo que laboran en instituciones y empresas públicas.*
- La normativa vigente establece techos remunerativos como límites máximos de referencia, sin que esto implique la obligatoriedad de fijar las remuneraciones en dichos valores, otorgando a las entidades públicas la facultad de estructurar sus escalas internas en función de su realidad institucional, análisis técnico de puestos y disponibilidad presupuestaria, garantizando así la coherencia entre la estructura ocupacional, las funciones desempeñadas y la equidad remunerativa interna.*
- Del análisis efectuado se determinó que las actividades desempeñadas en el puesto de Técnico de Zona corresponden a las de un mecánico; por lo tanto, se propone su homologación a esta denominación, considerando que el puesto de Técnico de Zona no se encuentra previsto en las escalas remunerativas aprobadas, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos ni en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054.*
- En cuanto al puesto de Ayudante de Recolección de Residuos de Quebradas y Servicios de Aseo, se identificó que actualmente no existe personal contratado bajo dicha*

denominación; por lo tanto, al no evidenciarse la necesidad institucional de mantenerlo, no se considera dentro de la propuesta de reforma de la escala remunerativa.

- En cuanto a las otras tres (3) denominaciones (Supervisor de Servicios de Aseo, Supervisor de Servicios de Mantenimiento de Instalaciones para Empresas de Aseo, y Operador de Equipos Pesados de Limpieza, Recolección y Transporte de Residuos de los Servicios de Aseo), al ser cargos que se ocupan en la empresa, se gestionó su inclusión en el Acuerdo 24 Ministerial MDT-2015-0054. Mientras la institución se encuentra a la espera de la actualización de dicho instrumento normativo, estos cargos no han sido incluidos en la propuesta de escala remunerativa; por lo tanto, la utilización de estas denominaciones para procesos de vinculación o contratación de nuevo personal quedará estrictamente supeditada a la expedición e incorporación oficial en el referido Acuerdo Ministerial, así como a la correspondiente actualización de las escalas remunerativas de EMASEO E.P. Se realizará el seguimiento al Ministerio de Trabajo a fin de que se concluya la inclusión de los (3) puestos a fin de regularizar al personal que se encuentra con dichas denominaciones.
- Posterior a la aprobación de la escala salarial, corresponde implementar el proceso de homologación de las denominaciones de puestos al personal de EMASEO EP; acción que en ningún caso modificará los valores remunerativos, asegurando la intangibilidad de los derechos adquiridos de los trabajadores.
- La expedición de la Resolución para la actualización de la escala de salarial del personal operativo regido por el Código del Trabajo por cumplimiento de normativa, no implica impacto presupuestario, ni afectación a las remuneraciones del Distributivo de la nómina, solo se realizará actualización de la denominación del cargo, lo que conlleva a que no exista afectación al Presupuesto General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO EP.
- De ser aprobada la presente propuesta de escala remunerativa, la Dirección de Talento Humano estará facultada para crear o incorporar nuevos puestos de conformidad a la necesidad institucional, siempre que dichas posiciones se alineen estrictamente a la escala autorizada por el Directorio y a lo determinado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054.
- Con el propósito de garantizar la correcta clasificación de puestos, el cumplimiento de los techos de negociación establecidos y la adecuada aplicación de la normativa vigente, se recomienda acoger la propuesta definida por la Dirección de Talento Humano. Esta iniciativa contempla dieciséis (16) puestos estructurados para ajustar y homologar las denominaciones institucionales y la escala remunerativa a los lineamientos determinados en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, fortaleciendo así la coherencia funcional y la administración técnica del talento humano.
- Una vez aprobada la escala salarial y la regularización correspondiente, estas serán de aplicación obligatoria en EMASEO EP. En consecuencia, la Dirección de Talento Humano, deberá abstenerse estrictamente de efectuar contrataciones bajo denominaciones de puestos no contempladas en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054 y sus reformas; en caso de requerirse cargos no previstos, se deberá tramitar previamente el procedimiento técnico y obtener la autorización expresa del Ministerio del Trabajo. El incumplimiento o contravención a estas disposiciones dará lugar a la ejecución de las acciones sancionatorias correspondientes, conforme a la normativa vigente.
- Del análisis del informe Técnico y Financiero se concluye que la propuesta de actualización de la escala salarial del personal operativo de la Empresa Pública

Metropolitana de Aseo EMASEO EP se encuentra debidamente sustentada y guarda conformidad con el marco jurídico vigente, 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 2, 3 y 13 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2015-0054; artículo 4 y Disposición General Segunda del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-039; artículo 5 letra t) del Reglamento Interno del Directorio; y artículos 9 letra e) y 139 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO EP. En consecuencia, se determina que la propuesta se encuentra jurídicamente motivada y es procedente para conocimiento y aprobación del Directorio, en el ámbito de sus competencias.

6. RECOMENDACIONES.

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

- *Poner en conocimiento del Señor Gerente General, el presente Informe Técnico y que a su vez sea remitido al Directorio, a fin de continuar con el proceso de aprobación y expedición de la Resolución de Escala de Remuneraciones para el Personal Operativo en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.*
- *Reformar parcialmente la Resolución No. 132-DIR-EMASEO-21/12/2017, contenida en el Acta No. 006-2017, así como sus reformas en la Resolución Nro. 003-DIR-EMASEOEP/2023/02/24 y Resolución de Directorio No. 029-DIR-EMASEO-EP, de 30 de octubre de 2024, con la finalidad de actualizar la escala de remuneraciones y la estructura ocupacional del personal operativo de EMASEO EP, en observancia de la normativa legal vigente”;*

Que, mediante memorando Nro. EMASEO-CAF-2026-0509-M, de 23 de julio de 2026, El Coordinador General Administrativo Financiero remitió el documento denominado: Informe “PROPUESTA PARA EXPEDIR LA RESOLUCIÓN DE ESCALA DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL OPERATIVO CÓDIGO DE TRABAJO de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO EP”;

Que, mediante oficio Nro. EMASEO-DJA-2026-0045-OF, de 25 de julio de 2026, la Dirección Jurídica, emitió el informe jurídico Nro. INF-023-DJA-2026 sobre la homologación de la escala salarial del personal operativo regido por el Código del Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO EP, que recomienda:

“En virtud de los antecedentes, la normativa aplicable y el desarrollo expuestos, esta Dirección Jurídica, recomienda lo siguiente: De conformidad con los principios de legalidad, pertinencia, 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”, el señor Gerente General tiene la atribución de poner en conocimiento del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo EMASEO EP, el siguiente punto del orden del día “Conocimiento

y aprobación de la homologación de la escala salarial del personal operativo regido por el Código del Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO EP”;

Que, mediante oficio Nro. GADDMQ-AM-2026-1287-OF, de 24 de julio 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. 66 a realizarse el día martes 28 de julio de 2026;

Que, mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2026-0866-OF, de 24 de julio 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. 66 a realizarse el día martes 28 de julio de 2026 de manera presencial;

Que, mediante oficio Nro. EMASEO-GGE-2026-0870-OF, de 26 de julio de 2026, el Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo- EMASEO EP, recomendó que el Directorio conozca y apruebe la homologación de la escala salarial del personal operativo regido por el Código del Trabajo de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo-EMASEO EP;

Que, el día martes 28 de julio de 2026, se llevó a cabo la Nro. 66 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.- 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 Nro. MDT-2015-0054.

La presente resolución se da sobre la base del informe técnico y financiero Nro. DTH-UDT-2026-032, remitido mediante memorando Nro. EMASEO-CAF-2026-0509-M, de 23 de julio de 2026 y el informe jurídico Nro. INF-023-DJA-2026 contenido en el oficio Nro. EMASEO-DJA-2026-0045-OF, de 25 de julio 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-2026-0870-OF, de 26 de julio de 2026, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 134 del Código Municipal del Distrito Metropolitano de Quito.

Artículo 2. - Reformar parcialmente la Resolución No. 132-DIR-EMASEO-21/12/2017, contenida en el Acta No. 006-2017, en lo relativo al personal operativo sujeto al Código de Trabajo de acuerdo con lo determinado en el artículo 1 de la presente resolución.

Artículo 3.- Reformar parcialmente la Resolución Nro. 003-DIR-EMASEO-EP/2023/02/24, de 24 de febrero de 2023 en el segundo y tercer inciso, en lo relativo al personal operativo sujeto al Código de Trabajo de acuerdo con lo determinado en el artículo 1 de la presente resolución.

Artículo 4. - 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.

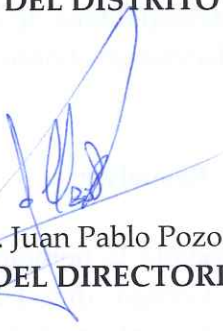
Disposición Final: La presente resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en los medios de difusión institucional.

Quito, a los 28 días de julio de 2026.



Mgtr. Juan Fernando García Crespo

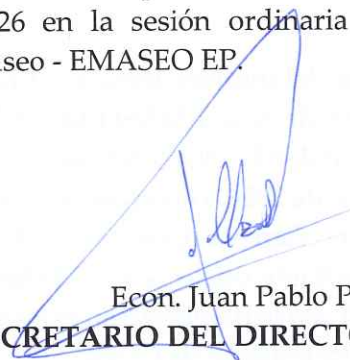
DELEGADO DEL ALCALDE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.



Econ. Juan Pablo Pozo Cevallos

SECRETARIO DEL DIRECTORIO DE EMASEO EP.

Certificación. - Por medio del presente certifico que la presente Resolución se adoptó el 28 de julio 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.