



**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE DIRECTORIO DE LA EMPRESA
PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE
QUITO No. 001-2022 - DE 03 DE AGOSTO DE 2022**

En el Distrito Metropolitano de Quito, siendo las 15h00, del día 03 de agosto de 2022, de manera virtual (ID de reunión <https://us02web.zoom.us/j/85407988031>), se instala la SESIÓN ORDINARIA DIR-EPMTPQ-001-2022, con los miembros del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito, a fin de atender la convocatoria realizada mediante Oficio Nro. EPMTPQ-GG-2022-0548-O, de fecha 29 de julio de 2022, convocatoria realizada sobre la base de lo que establece el artículo 7 literal b) y 15 del Reglamento Interno del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito – EPMTPQ.

El Ing. Danilo Rodríguez Zambrano, Gerente General de la EPMTPQ, solicita a la señora Presidenta del Directorio, autorizar al abogado Jorge Lamar, que actúe como Secretario de la sesión a fin de que realice la lectura de la convocatoria y las constataciones respectivas.

La señora Presidenta del Directorio autoriza autorización al Ab. Jorge A. Lamar, para que intervenga como Secretario.

El Ab. Jorge A. Lamar, saluda a los miembros del Directorio y a los presentes en la Sesión y pide autorización para constar el quorum para dar inicio a esta sesión.

La señora Presidenta autoriza para que constate el quorum legal y reglamentario.

REGISTRO DE ASISTENCIA		
MIEMBROS DEL DIRECTORIO	PRESENTE	AUSENTE
Ab. Mónica Sandoval Campoverde Concejala Metropolitana Delegada del Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito <u>Presidenta del Directorio</u>	✓	
Sr. Santiago Omar Cevallos Patiño Concejal Metropolitano del GAD Distrito Metropolitano de Quito <u>Miembro del Directorio</u>		ausente
Mgs. Juan Carlos Fernando Fiallos Cobos Concejal Metropolitano del GAD Distrito Metropolitano de Quito		ausente



<u>Miembro del Directorio</u>		
Lcda. Nadia Raquel Ruiz Maldonado Secretaria General de Planificación GAD Distrito Metropolitano de Quito <u>Miembro del Directorio</u>	✓	
Ab. Ileana Gisel Paredes Tufiño Secretario de Movilidad (e) GAD Distrito Metropolitano de Quito <u>Miembro del Directorio</u>	✓	

El señor Secretario certifica la presencia de cuatro miembros del Directorio e indica que existe el quorum legal y reglamentario para iniciar la presente sesión de Directorio.

La señora Presidenta pide al señor Secretario que de lectura al orden del día planteado para la sesión ordinaria.

El señor Secretario lee la Convocatoria: Mediante Oficio Nro. EPMTQP-GG-2022-0548-O, de fecha 29 de julio de 2022, se remite la convocatoria que dice lo siguiente "De conformidad a lo que dispone el artículo 8, de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, y en atención al oficio número GADDMQ-AM-1690-OF, de fecha 22 de octubre de 2021, emitido por el doctor Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, por disposición verbal de la doctora Mónica Sandoval Campoverde, en su calidad de Delegada Permanente del señor Alcalde Metropolitano, sobre la base de lo que establecen los artículos 7, literal b) del Reglamento Interno del Directorio de la EPMTQP, y en atención a lo que dispone el artículo 15, inciso primero, Ibidem; se convoca a los miembros del Directorio de la Empresa Pública de Transporte de Pasajeros de Quito a SESIÓN ORDINARIA, para el día miércoles 03 DE AGOSTO DE 2022, a las 15h00, la misma que se llevará de manera virtual, con el objeto de tratar el siguiente orden del día:

Orden del día:

1. Aprobación del acta de sesión extraordinaria Nro. DIR-EPMTQP-003-2022, de fecha 27 de abril de 2022.
2. Conocimiento del pago por concepto de Jubilación Patronal al personal desvinculado por renunciaciones voluntarias de los trabajadores de la EPMTQP.



3. Conocer y resolver sobre el impacto económico por incremento salarial al personal bajo Código de Trabajo, en el amparo de la negociación del Contrato Colectivo.
4. Conocer y resolver sobre la Licencia sin sueldo de: Galo Zambrano, César Cabezas y Paola Páez.
5. Conocimiento de las acciones relacionadas al proceso de concursos de puestos.
6. Varios.

Hasta aquí la convocatoria señora Presidenta.

(Se incorpora a la sesión de los señores Concejales Omar Cevallos y Juan Carlos Fiallos Cobos.)

La señora Presidenta pregunta si los señores miembros del Directorio, si tienen alguna observación o cambio respecto del orden del día planteado.?

La Lcda. Nadia Ruiz, interviene y manifiesta; me gustaría poner a consideración el cambio en el orden del día, respecto al punto tres, que es básicamente resolver sobre el impacto económico, entiendo que el señor Gerente de la Empresa está poniendo en conocimiento la decisión que todavía está en discusión, por lo tanto, no podríamos tomar una decisión al respecto.

La señora Presidenta manifiesta; muchas gracias su moción, esto debería ser un punto de conocimiento y no de resolución, si hay apoyo a la moción señor Secretario tome votación al cambio del punto tres del orden del día, para colocar solo conocimiento.

La señora Presidenta concede la palabra al señor concejal Omar Cevallos

El concejal Omar Cevallos interviene y manifiesta; creo que, si se puede resolver algo, no se va a resolver el incremento hoy día, por ejemplo, podríamos resolver dando alguna dirección al Gerente, resolver no significa que ahora decidamos el incremento, sino que se inicien las mesas de trabajo para determinar los impactos, o sea, dar la autoridad básicamente al señor Gerente o a la Comisión para las conversaciones del contrato colectivo.



La señora Presidenta manifiesta: muchas gracias concejal Omar Cevallos, con esta explicación Nadia, podríamos incluso dar por conocido o que continúan las negociaciones.

La Lcda. Nadia Ruiz, manifiesta: si señora Presidenta, realmente acogiendo la observación del señor concejal Cevallos lo que sugiero talvez es que se cambie el texto en el sentido de, **“Conocer y resolver sobre las acciones tomadas en la negociación del contrato colectivo, respecto al incremento salarial al personal regido por el Código de Trabajo”**, porque en efecto, sobre el impacto por el incremento salarial todavía no estaríamos recibiendo.

La señora Presidenta manifiesta; con este cambio por favor señor Secretario sírvase tomar votación respecto al cambio del texto del orden del día del punto tres.

El señor Secretario procede a tomar votación:

VOTACIÓN		
NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA
Ab. Mónica Sandoval Campoverde Concejala Metropolitana Delegada del Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito PRESIDENTA DEL DIRECTORIO	✓	
Mgs. Juan Carlos Fiallo Cobos Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Sr. Santiago Omar Cevallos Patino Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Lcda. Nadia Raquel Ruiz Maldonado Secretaria General de Planificación GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Ab. Eliana Gisell Paredes Tufiño Secretario de Movilidad GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	



El señor Secretario informa a la señora Presidenta que existen cinco votos a favor para cambiar el texto del punto número tres.

La señora Presidenta manifiesta; por favor sírvase tomar la aprobación del orden del día planteado con los cambios que fueron aprobados.

El señor secretario manifiesta; con el cambio al texto del punto número tres, pongo a consideración para aprobación de ustedes señores miembros del Directorio los puntos de esta sesión.

VOTACIÓN		
NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA
Ab. Mónica Sandoval Campoverde Concejala Metropolitana Delegada del Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito PRESIDENTA DEL DIRECTORIO	✓	
Mgs. Juan Carlos Fiallo Cobos Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Sr. Santiago Omar Cevallos Patino Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Lcda. Nadia Raquel Ruiz Maldonado Secretaria General de Planificación GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Ab. Eliana Gisell Paredes Tufiño Secretario de Movilidad GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	

El señor Secretario informa a la señora Presidenta que cinco puntos a favor quedan aprobados los puntos del orden del día.

La señora Presidenta solicita iniciar con el **Primer Punto** del orden del día respecto del acta de la sesión extraordinaria Nro. DIR-EPMTPQ-003-2022, de fecha 27 de abril de 2022, y pide que se ponga en consideración de los miembros del Directorio.



Primer punto del orden del día

Aprobación del acta de sesión extraordinaria Nro. DIR-EPMTPQ-003-2022, de fecha 27 de abril de 2022.

El señor Secretario informa que el texto del Acta fue enviado a los miembros del Directorio por vía electrónica.

El concejal Omar Cevallos, solicita confirmar si estuvo presente en esa sesión.

El señor Secretario certifica que ha participado en la votación del punto número tres de la convocatoria.

El señor Secretario pregunta a la señora Presidenta si para la aprobación del acta se le exige de leer la totalidad del acta o hacer algunas observaciones, si es que las hubiere.

La señora Presidenta manifiesta; por favor señores miembros del Directorio si tienen alguna observación sobre el texto del acta puesto en nuestro conocimiento.

La Lcda. Nadia Ruiz manifiesta que ninguna.

La señora Presidenta solicita se tome votación sobre el acta de la sesión extraordinaria Nro. DIR-EPMTPQ-003-2022, de fecha 27 de abril de 2022.

El señor Secretario procede a tomar votación:

VOTACIÓN		
NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA
Ab. Mónica Sandoval Campoverde Concejala Metropolitana Delegada del Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito PRESIDENTA DEL DIRECTORIO	✓	
Mgs. Juan Carlos Fiallo Cobos Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio		En contra
Sr. Santiago Omar Cevallos Patino Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Lcda. Nadia Raquel Ruiz Maldonado		



Secretaria General de Planificación GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Ab. Eliana Gisell Paredes Tufiño Secretario de Movilidad GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	

Sobre el voto del señor concejal Juan Carlos Fiallos, (abstención) se realiza los siguientes comentarios

La señora Presidenta manifiesta, señor Secretario de acuerdo a la reglamentación que tiene la Empresa de Pasajeros, me parece que solo podemos votar a favor o en contra, no se puede votar abstención.

El concejal Juan Carlos Fiallo manifiesta; la norma dice claramente que no se puede dejar de abstenerse.

La señora Presidenta pide verificar lo que consta en el Reglamento.

El señor Secretario manifiesta; **“Artículo. 16.- quorum y votaciones.-** Para que el Directorio pueda sesionar válidamente deben estar presentes, por lo menos, tres (3) miembros del Directorio, siendo obligatoria la presencia del Presidente o de su delegado. Las resoluciones se tomarán con mayoría simple de los presentes. A cada uno de los miembros del Directorio le corresponde un voto. En caso de empate, la resolución se tomará en el sentido del voto de la Presidencia del Directorio. Los votos podrán ser afirmativo o negativo. No habrá abstenciones ni votos en blanco, asimismo, está prohibido retirarse de la sesión una vez dispuesta la votación. Si uno de los miembros asistentes a la sesión votare en contra, podrá manifestar sus razones en el transcurso de esa sesión, las que constarán en el acta de la sesión.”

La señora Presidenta considera que se debería hacer un cambio, tal como lo estamos haciendo en otros Directorios, respecto de modificar los reglamentos internos a fin de posibilitar la votación en blanco y en abstención.

El concejal Omar Cevallos manifiesta, creería que se debería hacer inmediatamente este cambio para que no haya esta confusión.

El señor Secretario informa a la señora Presidenta que cuatro votos a favor, queda aprobada el acta de la sesión extraordinaria Nro. DIR-EPMTPQ-003-2022, de fecha 27 de abril de 2022.

Punto Número Dos



Conocimiento del pago por concepto de Jubilación Patronal al personal desvinculado por renunciaciones voluntarias de los trabajadores de la EPMTQP.

El señor Gerente General de la EPMTQP, solicita autorización para que intervenga en este punto el señor Coordinador de Talento Humano, para que de la explicación técnica.

La señora Presidenta manifiesta; aprueba la participación del Coordinador de Talento Humano, solo debiendo señalar que aproximadamente hace dos semanas el concejo Metropolitano aprobó la ordenanza interpretativa respecto de la jubilación patronal la cual una vez que han sido sancionadas de obligatorio cumplimiento para todas las empresas metropolitanas, con eso inicie su exposición señor coordinador.

El señor Coordinador de Talento Humano Wilson Soria manifiesta; buenas tardes señora Presidente, señores miembros del Directorio, los aspectos de carácter técnico con respecto al punto del pago por concepto de Jubilación Patronal al personal desvinculado por renunciaciones voluntarias de los trabajadores de la EPMTQP. Como manifestó la señora presidenta del Directorio efectivamente el 12 de julio de 2022, fue estipulada la ordenanza metropolitana en la cual se estandariza la normativa del pago de jubilación patronal para todas las instituciones municipales considerando también dentro de éstas a las empresas públicas metropolitanas, como esta acotación la normativa y la norma del 2018, el 6 de junio de 2018, la ordenanza metropolitana 0211 en la que se establecerían los montos de pagos por jubilación patronal y que exista la ordenanza a la cual ha hecho referencia la señora Presidenta es la 036, ordenanza interpretativa justamente de la ordenanza 0211, he considerado como conocimiento por el pago de concepto de jubilación, está considerado en esta sesión por primera vez en la cual la Empresa Metropolitana de Transporte de Pasajeros va a ejecutar o efectuar los pagos por el beneficio de jubilación patronal ya que nuestra Empresa recientemente en diciembre pasado cumplió veinte y seis y por lo tanto los compañeros que iniciaron en esta empresa acaban de cumplir y ellos son los que recibirían este beneficio, solo al hacerlo con la ordenanza 0211 o la 036 interpretativa establece una de las formas, La ley de Seguridad Social determina para el pago de jubilación patronal, establece una de las formas es el pago mensual y otra de las formas es el pago global y este es un poco en el tema aquí, el pago global como tal, digamos el cálculo efectuado por el Ministerio de Trabajo y la tercera forma es un tipo de convenios que se hace entre las instituciones y el IESS para poder aportar y que a través de esta institución se pague, siendo estas tres formas legalmente reconocidas dentro de la ley, nosotros hemos planteado en esta sesión de Directorio el pago global o el



pago mensual y recalco por ser ésta la primera vez que la Empresa va a incurrir en este caso, aspectos a considerar el pago global, hay ventajas y desventajas y pues del pago global que los valores dentro del marco de los décimos terceros y décimos cuarto los que actualmente se generan con la expectativa, que en los 79 años no sabemos qué podría pasar en todo este periodo tiempos de expectativas de vida, esto por podríamos decir que es una ventaja, en cambio en una de las ventajas en el pago mensual, no es lo mismo pagar un monto total en una remuneración de \$ 40.000 y \$25.000 y una cuota de \$190,00, y como les había recalco esta es la primera vez que la Empresa puede generar este pago y hemos considerado que hasta el 31 diciembre de 2021, 31 compañeros fueron desvinculados de la institución por diversas razones, algunos compañeros 180 exactamente fueron desvinculados de los cuales 31 ya tenían el beneficio de jubilación patronal, estos 31 compañeros al hacer los cálculos correspondía pagarles global \$753.937,78 al inicio del año nosotros habíamos considerado dentro de nuestra asignación presupuestaria este monto; sin embargo, por las condiciones económicas y de presupuesto nos habían asignado \$451.315,77 oo de los cuales, de entrada ya habíamos tenido una diferencia de \$302.622,01 al considerar que podríamos hacer el pago de manera global. Esto para dar mayores elementos de los señores Directores habíamos hecho una prueba con respecto al pago total, les había mencionado que este siendo la primera vez que la Empresa va a incurrir en la erogación de estos rubros, podemos visualizar en este año 2022, en el cual 31 personas las que recibirían este beneficio un total de \$753.000,00 aproximadamente; sin embargo ,para el año 2023 este monto ya superaría los \$2'000.000,00 en el 2024 a menos de \$1'000.000,00, en 2025 también estaría bajo el límite del millón, pero en el 2026 podrían subir a los \$2'000.000,00 un tema para ya saber con respecto a que hacer de aquí en adelante, así mismo si fuere el caso del pago mensual del mismo modo se haría una progresión aritmética en la cual mientras más años pasen pues nuestros compañeros irán cumpliendo años y se irán beneficiando de estos rubros. En los escenarios, el pago mensual correspondería aproximadamente un promedio de \$380,00 mensuales de acuerdo a la expectativa de vida y le expongo un caso ejemplo, hay una compañera que se jubiló con 46 años y la expectativa de vida en el país es de 79 años, estaríamos hablando que la proyección sería más de 30 años la Empresa debería ver recursos de manera mensual en este mismo caso a la señora le corresponderían aproximadamente unos \$26.000,00 con este caso estamos poniendo a consideración de ustedes con respecto a, hasta aquí mi primera intervención, tal vez alguna duda con lo expuesto.

La señora Presidenta manifiesta; señores miembros del Directorio tienen la palabra.



La Lcda. Nadia Ruiz y manifiesta: No me queda claro debido a que el informe que se envía como anexo al documento habilitante para este Directorio, en el informe recomienda que el Directorio decida; sin embargo, es un punto a conocimiento no sujeto a resolución, además es importante señalar que lógicamente se aprueben directamente de Gerencia General y esas decisiones tienen que estar justamente en función de las finanzas de la Empresa y que lógicamente si es una atribución del Directorio revisar el presupuesto, esas consideraciones deberían hacerse tal vez cuando se presente el presupuesto, porque va vinculado las políticas aplicadas al presupuesto, a la estructura organizacional, a los planes estructurales, etc., es por esta razón que no me queda muy claro; sin embargo, de eso creo que efectivamente la decisión del pago mensual habiendo una ordenanza, proceder con estos pagos, pago mensual o total, depende más bien en función del Gerente, en función de los informes que le sean presentados a través de las áreas competentes y de las finanzas de la empresa, gracias señora Presidenta.

La señora Presidenta manifiesta: por favor si el Coordinador de Talento Humano si puede absolver las inquietudes de la Lcda. Nadia Ruiz respecto con lo que acaba de plantear.

El señor Coordinador de Talento Humano participa; si efectivamente el informe ya fue adjunto para el conocimiento de los señores directores, justamente había esta recomendación, obviamente sin embargo es una recomendación que por supuesto por demás está decir que no es necesariamente la que ustedes (...); sin embargo, el conocimiento era porque al ser una primera vez en la cual la Empresa presenta esta erogación si es que se consideraría el pago el monto superaría el valor el señor Gerente tiene para autorizar el pago, pues se había considerado para ponerles en conocimiento y si por esta razón se puso en consideración que sea el Directorio que de pronto decida, obviamente la propuesta o la recomendación que ustedes decidan acoger. Con esto espero esté claro el tema.

La Lcda. Nadia manifiesta; nada más señalar que acabamos de aprobar una orden del día y que lógicamente si es que efectivamente trata de los montos que aprueba el Directorio o que aprueba el Gerente, esto debería haberse especificado de esa manera, el cumplimiento porque fue decido por el Concejo Metropolitano en ese sentido tal vez valdría que en una próxima sesión se presenten bien los documentos y lógicamente se pueda decidir al respecto si es que siempre y cuando esto no esté sujeto a la aprobación del Directorio por los montos, en todo caso también se puede optar por decidir medidas internas de



reformas del POA que lógicamente ya tendrían que hacerlas directamente el Gerente.

La señora Presidenta manifiesta; alguien más desea tomar la palabra sobre este punto.

El concejal Omar Cevallos manifiesta: Tengo varias consideraciones en el tema, primero es claro que las personas que se han jubilado quisieran tener todos los dineros de manera inmediata porque eso sería una gran ayuda para las personas, pero eso es un tema de un interés y una aspiración particular de las personas que se han jubilado directamente con absoluta responsabilidad sobre la gerencia de la Empresa y de esto las decisiones que tome el Directorio no afecte al buen desarrollo de la misma, por lo tanto hacer cuatro consideraciones con lo cual no quiero irme en contra de esa legítima aspiración que pueden tener los señores jubilados, ha dicho que es la primera vez que el Directorio va a tomar esta decisión, por lo tanto, esta decisión que se tome va a generar el precedente, de aquí en adelante lo que resuelve el Directorio ya sea que se pague el monto mensual, el monto global esto ya no se podrá cambiar en los futuros años, por lo tanto conlleva una responsabilidad bastante grande y no se debería afectar a la liquides de la Empresa, esta liquides si nosotros quitamos todo en algún momento, esta Empresa debería tener la posibilidad de auto sustentarse sus ingresos operacionales, etc., sigue absolutamente ilíquida, sigue el Municipio dándole recursos para el subsidio, por tanto no hay liquides como para pensar en un monto global, el momento que nosotros aprobemos un monto global tendrá que darse a los jubilados el monto global esto golpearía al presupuesto, otros de los temas, se tiene que tener en consideración básicamente que en el presupuesto de este año de acuerdo a lo que nos han dado los datos no hay el monto para pagar esto, tenemos apenas cuatrocientos y pico y el monto es de setecientos, con esta explicación se ha puesto a consideración del Directorio, mas no por una resolución directa, porque si se paga el monto global no es de las autorizaciones del Directorio, esto lo puede empezar hacer el Gerente General de manera inmediata, en base a la aprobación de la ordenanza de hace dos o tres semanas y algo mucho más complicado el tema no nos olvidemos que las empresas a pesar de que son autónomas; sin embargo, hay sindicatos que comparten las mismas ideas, yo me temería que el rato que nosotros aprobemos que se pague de manera global a los jubilados de la Empresa de Pasajeros, estoy más que seguro que todos los sindicatos de las empresas de Agua Potable, EMASEO, RASTRO, incluso los propios jubilados del Municipio, van a exigir, van a ir al Concejo a pedir que a todas las Empresas se paguen los montos globales por año a los jubilados, creo que esos son los temas a considerar y creo



que la propia Gerencia y Talento Humano deberían ver todas estas cuestiones antes de poder pasar a tomar una decisión en el Directorio. Gracias.

La señora Presidenta manifiesta, concejal Juan Carlos Fiallo tiene la palabra.

El señor Concejal Juan Carlos Fiallo manifiesta; lo ideal sería pagar en un solo monto a todas las personas que tienen ese derecho, pero si nosotros hacemos el análisis financieramente de la Empresa es notorio que los mismo de un monto de una sola, además sin tener el financiamiento completo por que va a quedar un monto a financiar y yo diría no sé cómo se podría financiar ese monto, sin ser lo ideal para pagar a los jubilados, para la Empresa financieramente es mejor pagarlo por cuotas en el tiempo se determinará, primero que se tenga un flujo de caja más suave que no presione tanto al flujo de la Empresa y que permita del cuidado del futuro porque hay que ver, podemos pensar para este rato que, sino que tenemos que ver cuál es la proyección del número de jubilados que se va a dar en el futuro y entonces ahí sí nosotros nos damos cuenta de la curva en los años posteriores va haber un incremento bastante fuerte del número de jubilados y la Empresa en un tiempo se vería en serias dificultades el que lo pueda realizar de un solo monto, es decir que nosotros deberíamos pensar no solamente en lo que sucede hoy día, si no en lo que va a pasar a futuro para resguardar el flujo financiero y que no se presione al flujo de caja que tiene que tener la Empresa, por lo tanto mi criterio es que se mensualice para que así pueda tener mayor seguridad y realmente las inversiones y sobre todo una empresa quiebra cuando financieramente no puede cumplir las cosas, entonces no presionemos a que se quede sin liquides la Empresa, gracias señora Presidenta.

La señora Presidenta manifiesta: yo tengo unas observaciones, sin embargo sí es importante señalar esto, este tema de los jubilados nosotros tenemos que cumplir si o si no hay donde irse, hay una ordenanza y por lo tanto esta ordenanza es de obligatorio cumplimiento, esta ordenanza está sobre cualquier decisión del Directorio por lo tanto esta llamada cumplirse los directorios como tal no podemos aprobar y decía el señor Coordinador de Talento Humano es por el monto, no es así, los pagos que se hacen no se hacen a una sola persona, no es como el contrato de seguridad por ejemplo, superaba el monto que está autorizado a hacerlo directamente, entonces ahí tenía que pasar por el Directorio y el Directorio autorizar, esto es una cosa totalmente distinta primero es una obligación patronal, se tiene que realizar en los términos y condiciones de la ordenanza interpretativa no está englobado en una sola persona son a diversas personas por lo cual esto que por el monto necesita la autorización del Directorio no va, son a personas distintas en montos diferentes y que corresponden a obligaciones patronales que obviamente el Directorio no puede decidir si se paga o no, simplemente hay que pagarse, si es mensualizado, si es todo junto señor



Gerente eso le corresponde a usted, son funciones como titular del ejecutivo que usted deberá tomarlas si tiene los fondos y puede hacerlo de una vez, asunto suyo, mensualizarlo y entregarles a cada uno estas aportaciones siempre y cuando éstos no generen ningún costo financiero también le corresponde a usted, es una decisión, insisto que como titular de la Empresa como Gerente de la Empresa usted debe tomarla, el punto que esta puesto en consideración de los miembros del Directorio es Conocimiento del pago del concepto de jubilación patronal del personal desvinculados por renunciaciones voluntarias de la Empresa de Pasajeros, eso es todo, la propuesta dar por conocido, este Directorio no tiene competencia para tratar sobre los montos, esos montos están previamente fijados usted decidirá la forma de pago de los mismos.

La señor Presidente concede la palabra al doctor José Vásconez, quien indica: Gracias señora Presidenta, si, en efecto necesitaba a realizar unas puntualizaciones como punto de conocimiento para los miembros del Directorio en materia laboral hay que tener cuidado con los derechos adquiridos y con la forma de pago en especial para el cumplimiento de esta obligación, las pretensiones como bien lo puntualizó el señor concejal Omar Cevallos y el concejal Juan Carlos Fiallo, los comités de empresa dentro de las distintas instituciones municipales, este fondo se ha pagado globalmente, en efecto la ley permite hacerlo, sin embargo, realmente no es lo mejor porque desfinancia completamente en años venideros, tomando en consideración que es la primera vez que esta Empresa hace la cancelación de estos valores, bajo esta consideración vuelvo y lo repito hay que tener mucho cuidado en cuestión de derechos laborales por qué se convierten en derechos adquiridos y si se paga una vez, al siguiente año va a ser lo mismo va a exigirse un pago global y a las posteriores exigirse ese pago global lo cual desfinanciaría completamente y podría caer inclusive en causales de liquidación obligatoria por parte de falta de financiamiento de estas obligaciones patronales esa consideración quería poner en su conocimiento más en cuanto a la forma de pago que en cuanto a los montos, en efecto como usted lo manifiesta los montos corresponden a la Gerencia pero hay que hacer también una aclaración que se despejará también las dudas en el siguiente orden del día de que pasa con ese saldo, con esa diferencia a donde va y vamos a entender un poco mejor de que pasa con este rubro y por qué entró desfinanciado que explico el señor coordinador Wilson Soria, gracias.

El señor Gerente pide la palabra y manifiesta, justamente el punto dos estaba dar por conocido el concepto de pago de jubilación patronal y la sugerencia que al realizar que hemos hecho con toda medida, es recomendar hacer el pago mensual de aquí en adelante eso lo tomaríamos como Gerencia directamente ya que con esto garantizamos no desfinanciar los años venideros, sería algo



irresponsable en este momento hacer un pago de carácter global, que de pronto lo podríamos financiar de alguna manera en este año, pero se vería avocada la Empresa en fuertes decisiones económicas al dar un pago global en el año 2023, por eso es que el punto estaba como dar por conocido el proceso de concepto por jubilación patronal. Gracias.

La señora Presidenta manifiesta; de acuerdo entonces en términos este Directorio únicamente da por conoció la información que se ha manifestado ante el Directorio, sin tener nada que resolver sobre el punto tratado. Siguiendo punto señor Secretario.

Punto número tres:

Conocer y resolver sobre las acciones tomadas en la negociación del contrato colectivo, respecto al incremento salarial al personal regido por el Código de Trabajo.

El señor Gerente manifiesta que va a explicar nuevamente el Coordinador de Talento Humano ya que es un tema referido al tema de personal, por favor que lo autorice señora Presidenta.

La señora Presidenta autoriza la participación del Coordinador de Talento Humano.

El coordinador de Talento Humano Wilson Soria manifiesta; efectivamente esta es una sesión que tiene varios puntos a tratar respecto a los temas de Talento Humano, con las sugerencia del cambio del orden del día en la misión de conocer y resolver propuesto la Secretaria de Planificación, pues este punto está considerado en virtud que esta primera gráfica determina cuál ha sido la evolución de los contratos colectivos que la Empresa ha tenido, un poco para tener el contexto de qué es lo que estamos tratando ahora mismo, que es lo que la Empresa está tratando ahora con sus trabajadores y con sus representantes sobre todo, el objetivo de la Empresa el primer contrato colectivo se hace en el año 2008. sin embargo tiene una retroactividad del año dos mil siete y la vigencia de los contratos colectivos son por dos años mirando desde abajo hacia arriba el primer contrato la vigencia es 2007-2009, este primer contrato ya nace con ciertas precisiones, dice que ese contrato será de carácter indefinido, será de carácter bianual, las suscripciones serán en el mes de junio y de existir retroactividad en ciertos aspectos, los beneficios de estos serán a partir de junio de cada dos años en la revisión y cuando se refiere al tema de remuneración retroactividad esto se aplicarán a partir del mes de enero; esto dice el primer contrato colectivo firmado, a partir de ahí son las revisiones las cuales se han ido desarrollando y esta sería la séptima revisión que correspondería al periodo 2021-2023 que ésta en negociación, aquí hay que hacer una precisión y esta con el color más resaltado, el color rojo que en el año 2019-2021 que correspondería a la sexta revisión a firmarse, sin embargo el Comité de Empresa



si presentó la propuesta de contratación colectiva al Ministerio de Trabajo este existe, no se llegó a firmar, a además ahora mismo ya han presentado la otra propuesta de negociación que sería la séptima revisión, esto para tener un contexto sobre lo que ha venido pasando, en las siguientes láminas se seguirá explicando que es lo que se quiere decir verificando la séptima revisión, para así mismo tener una idea de montos y cuál sería la afectación me parece oportuno mostrar esta segunda lámina, ya en números, es decir, con corte a 30 de junio la Empresa cuenta actualmente con 1.729 trabajadores, aquí están incluidos los compañeros de Código del Trabajo y compañeros de LOEP, la masa salarial mensual está aproximadamente en los \$2'024.000,00 hay meses en los que varía obviamente por horas extras, estamos hablando de una nómina de \$2'024.000,00 así mismo un promedio de 1.729 servidores y trabajados. Estos 1,729 trabajadores están compuestos por 1.502 trabajadores, es decir, el 87% de nuestros compañeros son de Código del Trabajo, efectivamente o particularmente sería en beneficio de una revisión a su remuneración y la diferencia los 227 ellos están amparados bajo la LOEP y corresponden al 13% de la población productiva obviamente el monto de remuneración es bastante menor, para empezar analizar un poco el tema es que la afectación sería entre los 1.502 trabajadores y la remuneración de un \$1'628.00,00, esos son los números que afectarían a la contratación colectiva, en este sentido ya la Empresa y como así establece el contrato colectivo ha venido ya teniendo reuniones, varias reuniones porque esto según la normativa el Comité de Empresas debería presentar una propuesta en el mes de abril de cada dos años y en el mes de junio debería estar firmada la contratación colectiva es por eso que nosotros hemos recibido algunas reuniones ya la administración las ha recibido y en lo que siempre respecta si ustedes tienen conocimiento también que existen algunas otras pretensiones pero las que básicamente afectan al techo presupuestario son las de revisión a la remuneración y ellos en este sentido hicieron dos propuestas la primera que está basada en un bono de compensación por los años 2019-2020-2021 y un incremento mensual de \$20 para el año 2022 esto tiene una explicación, como les había dicho en el año 2019-2021 no se hizo una revisión a la remuneración, por lo tanto los compañeros en virtud de que no se hizo esa revisión a la remuneración se plantea como una bonificación o un reconocimiento que eventualmente compensen a los años en mención, lo que se ha planteado desde la administración es que eso no lo podríamos asumir nosotros con respecto a la remuneración porque esto implica tener otros componentes, revisar otros componentes y que cualquier valor que ellos consideren incrementar no necesariamente es el monto final porque también la remuneración está compuesta de varios otros componentes salariales, por eso es que ellos plantean una compensación, por los digamos 2019-2020 sería por la revisión que no se hizo y por el año 2021 porque ya la Empresa no estaría en condición de reconocer un incremento para la remuneración pese a que podríamos estar hablando de la siguiente revisión al contrato colectivo 2021-2022 como les explique, pero sí en cambio en el año 2022 ahí si ellos plantean un incremento en la remuneración de \$20 esta es una primera propuesta que ellos hicieron, la



segunda propuesta que está en la pantalla dice que para el año 2019 y 2020 sea un bono de compensación de \$10 en cada año y para el año 2021 de \$20 y un incremento de la remuneración para el año 2022.

Con este primer escenario de la situación en el manejo de la negociación contratación colectiva nosotros habíamos planteado, la administración ha planteado que cualquier incremento, cualquier revisión que se generen en la remuneración no debería superar nuestro techo presupuestario disponible para conocimiento de los señores Directores les informó que la masa salarial actual, es decir, nuestro techo de Talento Humano corresponde a \$25'958.660,62 nuestro techo presupuestario en lo que corresponde a nómina, sobre este techo presupuestario nosotros hemos considerado también como un punto de negociaciones habíamos considerado el IPC, esto nos refiere que con cuánto cerro la inflación en nuestro país al 31 de diciembre de 2021 fue de 1.94%, por lo tanto, este ha sido un poco nuestro rango de negociación, hacerlo a través de lo que establece el índice de inflación acumulada que es el 1.94% con ese referente de los \$25'958.660,62 que es la masa salarial y al aplicar un poco el factor de inflación, nosotros habíamos considerado que priorizando algunas actividades del área de Talento Humano sin afectar a ninguna otra de las de las áreas de la Empresa, únicamente priorizando algunas actividades que estaban previstas hacerlas este año; podríamos nosotros considerar un monto de \$613.443,54 que sería nuestro límite sobre el cual podríamos nosotros reconocer alguna diferencia con el incremento en remuneración, ahora haciendo cálculos rápidos los \$613.433,54 y para el número de trabajadores, nuestras propuestas han sido de un incremento de \$5, \$10 o \$15 con el mismo concepto que ellos nos plantearon que es un bono o un reconocimiento por los tres años, 2019-2020-2021 y únicamente para el año 2022 hacerlo con un incremento a la remuneración eso sí sería en relación a un retroactivo a partir de enero de este año, al plantear nosotros un reconocimiento al año 2019 respecto a lo que establece la primera propuesta el Comité de Empresa en la primera columna que dice comité de empresas número uno, ellos plantean un reconocimiento dando ya los valores de \$500,00 por los años, 2019-2020-2021 para cada trabajador \$2.500,00 para cada trabajador sale un total \$ 751.000,00 y en los \$20,00 si sería un incremento a la remuneración eso daría un total de \$546.758,00 al sumar estos dos beneficios superaríamos lo que les habíamos planteado que son los \$613.000,00 es decir sumando esta propuesta que ellos tienen es de \$ 1'297.000,00, de lejos superior a la que les habíamos planteado no considerando esta propuesta, ellos hicieron otra propuesta, en la que dice que para cada año 2019-2020-2021, se haga un reconocimiento en los dos primeros años 2019-2020 \$10,00 y 2021 \$20,00, siempre conservan en el año 2022 una revisión a la remuneración y plantean ellos de \$20,00 al acoger esta propuesta y es el cálculo con el número de trabajadores sale un valor de \$1'267.000,00, un poco menor a la primera sin embargo igualmente superada por el monto techo que nosotros habíamos planteado como límite, en ese sentido y nosotros manejando esta propuesta inicial de \$613.000,00 o teniendo más bien como límite nuestro techo de \$613.000,00 habíamos planteado un reconocimiento en



la primera fase de la negociación un reconocimiento por los tres años 2019-2020-2021 de \$150,00 por trabajador sumando un total de \$225.300,00 y para el año 2022 un incremento en la remuneración de \$15,00 sumando para cada trabajador sería \$273,00 eso por el número de trabajadores sería \$411.142, sumados estos dos reconocimientos daría un total de \$636.442,00 esta propuesta no ha sido analizada o mejor dicho está en consideración de los compañeros trabajadores, sin embargo como ustedes ven hay una diferencia bastante menor entre \$613.00,00 y \$636.442,00, que es bastante manejable porque obviamente la proyección está hecha con el tope de número de horas extras, podríamos nosotros asumir esta consideración y la última la que si estamos planteando como válida es la que ustedes ven en la cuarta columna que corresponde a un reconocimiento global por los años 2019-2020-2021 de \$240,00 para cada trabajador y un incremento a partir de enero de este año 2022 un incremento de \$10,00, esto nos daría \$274.099,00 y de manera sumando, de manera total \$634.579,00 que sería la propuesta con la cual estaríamos nosotros manejando, la administración estaría manejando la negociación.

Ahora bien con todos estos antecedentes y considerando la parte por un lado financiera y por otra parte técnica hemos hecho algunos análisis como hemos visto con índices de inflación y los correspondientes a nuestros techos presupuestarios se eleva está a conocimiento de ustedes señores Directores, y talvez vuelva a equivocarme señora Presidenta por el monto de \$634.000,00 estaría superando el límite de negociación qué el señor Gerente tiene para asumir el compromiso, en consideración de que esto está basado en 0.000015 del monto inicial del presupuesto del Estado y el señor Gerente tendría la capacidad únicamente hasta \$508.496 actualmente y nuestra propuesta de algún modo supera ese monto, por eso es que para conocimiento de ustedes y una definición seria plantear que si es que consideramos esta propuesta de los \$240,00 para cada trabajador como reconocimiento más \$10,00 de incremento para la remuneración para cada trabajador a partir del año 2022 supera el monto del señor Gerente y la sugerencia talvez es si se le autoriza a negociar únicamente sobre los techos que el Gerente tiene, hasta aquí la intervención; si es que hay alguna explicación adicional por favor estoy a las órdenes.

La señora Presidenta manifiesta, señores miembros del Directorio tienen alguna observación sobre lo planteado, debiendo señalar que este punto tiene las modificaciones sugeridas por Nadia respecto del texto del punto del orden del día.

Concejal Omar Cevallos pide la palabra y manifiesta, señora Presidenta en el punto anterior estábamos tratando un tema sobre una expectativa de lo que podría pasar, si es que la negociación del contrato colectivo llega a X o tal monto, igual voy hacer varias consideraciones de manera general, el contrato colectivo con la Empresa no solamente es un regateo del incremento del sueldo, contrato colectivo debe haber varias connotaciones jurídicas de responsabilidad de los



trabajadores, yo quisiera saber si en este contrato colectivo se está discutiendo algunos otros temas, como va la responsabilidad de los trabajadores hacia la Empresa, que va a ganar la Empresa de este contrato colectivo, porque si nos vamos a un regateo casi como en el mercado, si vos me pides \$20,00 yo te ofrezco \$5 y vamos pujando para ver en qué quedamos, creo que no es la forma de tratar un contrato colectivo, el contrato colectivo tiene que ver con la buena marcha de la Empresa, cuando uno negocia y yo lo digo esto; porque tuve la suerte de firmar dos contratos colectivos en la Concentración Deportiva de Pichincha, que el uno fue bastante complicado porque había limitaciones, cuando uno es responsable en el manejo de la Empresa tiene que ver hasta dónde llegan las sábanas, no se puede tener una proyección o cifras por regateo nada más, yo quisiera saber que más se está negociando, debe haber algunos valores también, no se si exista o no exista, es lo que no conocemos, que estén ingresados al sueldo, a veces hay alimentación ingresado al sueldo, hay otras cosas ingresados al sueldo que también incrementa el presupuesto de lo que sería la firma del contrato colectivo o incrementa las obligaciones que va a tener la Empresa con los trabajadores, otros temas fundamentales de un contrato colectivo es que el objetivo del contrato colectivo, el objeto del contrato colectivo es el bienestar de los trabajadores y saben cuál es el mejor bienestar de los trabajadores que la Empresa sea liquida, que la Empresa tenga los recursos suficientes para que no desaparezca, esta Empresa insisto sigue teniendo déficit altísimo, sigue teniendo un déficit muy alto, lo peor que les puede pasar a los trabajadores de la Empresa de Pasajeros es que venga alguien con las ideas de privatizar la Empresa, ya corrían algunas ideas de que se maneja tan mal la Empresa de Pasajeros, que lo mejor sería concesionar el servicio de buses a las empresas privadas, si no me equivoco así era, el señor Gerente debe saber y nosotros conocemos que había algunas intencionalidades de hacer esto, por lo tanto el mayor beneficio de un trabajador y en las actuales circunstancias de nuestro país es tener un trabajo estable en una empresa que pueda pagar los sueldos a tiempo, y esto es algo que si tiene la Empresa de Pasajeros en este momento, por lo tanto la firma de un contrato colectivo tiene como fin fundamental la buena marcha de la Empresa, no al regateo de dólares en el monto de los salarios, eso de manera general, ya de manera particular, yo no sé, la autorización es que se pase el monto, la intervención de la concejala estuvo absolutamente brillante, no es el monto, es individualizado habría que ver si son considerados o no, por lo tanto la responsabilidad tendría que ser directamente, si no es algo más de que es el límite que superaría en este aspecto el Directorio que tiene que ver en estos temas, o díganos cuáles son los puntos de todo el contrato colectivo que tiene que tener una autorización del Directorio está absolutamente claro, lo otro creo que para poder tomar decisiones en el tema salarial que por derecho les corresponde a los trabajadores primero tendríamos que saber cuál es el monto, tendríamos que saber cuál es el sueldo más bajo de



la empresa y el sueldo más alto de donde trabaja, porque si hay algunos trabajadores que si se les debería mejorar el sueldo, algunos trabajadores que de pronto tienen el sueldo mínimo, el sueldo límite bajo, realmente no es atractivo para la gente que trabaja ahí, habría que revisar eso y ver si más bien por ahí mejora los límites bajos, es lo que tendríamos que saber, son parte de la información que deberíamos tener una decisión de este tipo de contrato y lo otro se tiene calcular el déficit absolutamente claro que presente el Gerente pasos de las exposiciones que el Gerente nos presenta acortando el déficit del subsidio, yo en tema de déficit sacaría todo el tema de alimentadores, todo lo que implica entre lo que pagamos de alimentadores y lo que recaudamos de alimentadores, ahí hay un déficit en el manejo de todo lo de alimentadores obvio le separaría ahí deberíamos ver cuál es el otro déficit, que pasa, hay muchos trabajadores, hay demasiados de nivel jerárquico, que está pasando en el déficit que sacando el déficit de la Empresa y cuáles son las estrategias a corto, a mediano y a largo plazo que plantea el Gerente, aquí lo que están planteando a una empresa que tiene déficit, no están planteando que tenemos el déficit, creo que son consideraciones profundas que solamente regateando de \$20,00 en \$20,00 y nosotros podemos darle \$5,00, hay que tener la conciencia con los trabajadores deben tener a conciencia de que esta negociación tiene que ver con la estabilidad fundamental del futuro de la Empresa. Gracias.

La señora Presidenta manifiesta; sobre este punto yo tengo referente varias aclaraciones primero hoy dentro de las explicaciones estaba la palabra bono, compensación eso en materia laboral y dado que es el sector público creo que existen algunas restricciones, yo le voy a pedir al Dr. José Vásquez nos haga una explicación, yo si se, pero yo quisiera que una voz de dentro de la Empresa nos pueda explicar bonos, eso en el sector público es prohibido.

Concejal Omar Cevallos pide la palabra; todos los contratos colectivos tienen la posibilidad de ser revisados, esto no implica que siempre se suba y si en unos años no se ha llegado en los acuerdos de subir, pues ese es un tema que paso en ese año, no porque no se discutió en ese año, ahora veamos la forma de darle un bono.

La señora Presidenta manifiesta; ustedes están utilizando la lógica de cómo no fue en mi año no me hace daño, entonces carguémosles no más a los miembros del Directorio del año 2022 lo que dejaron hacer en el 2019-2020-2021, realmente es grave lo que nos acaba de plantear, por un lado bonitos, bonos, compensaciones, ustedes entiendo que han leído el Código Municipal, el Código municipal dice que el Municipio está compuesto del ejecutivo, el legislativo, el nivel operativo, el nivel de asesores, un solo Municipio por lo tanto lo mínimo que debería haber es la aplicación de la misma escala salarial a nivel también de las



empresas públicas porque si no hay empresas públicas donde vamos a establecer un bono y claro los del Municipio planta central porque ellos no, ellos me caen mal, a ellos si nada, este es un solo Municipio establezcamos normas claras, Nadia yo quisiera que usted, sé que es una persona muy ocupada pero también sé que es muy diligente nos puede hacer un análisis entre la escala salarial que se aplica el Municipio planta central versus la escala salarial que hoy mismo nos están planteando, si ustedes quieren incrementar, digan incremento de la masa salarial, incremento de la remuneración, pero no bono, compensación lo que no me dieron en ese año entonces ahora yo ya quiero cargarle eso a la Empresa, señor Gerente nosotros no somos una empresa boyante, si tuviéramos todos los recursos ahí sí que ganen bien porque obviamente nosotros no recibimos ninguna retribución económica de parte de la Empresa de Pasajeros de ninguna manera, pero ahí sí que ganen bien todos los sueldos maravillosos, competitivos que ustedes quieren, pero yo tengo que oír el discurso todos los diciembres, todos los septiembre respecto de lo mal que le va a la Empresa de Pasajeros y la carga, el lastre que significa para el presupuesto municipal que a la Empresa de Pasajeros tenga que darle 28, 30, 40 millones y ahora con que les voy a salir con que no son 30 si no ha sido \$41 millones y un poquito más porque hay un incremento salarial, saben qué yo respaldo siempre a los trabajadores, para mí son mi primera opción pero cuando hay recursos, sino que le vamos a heredar a la siguiente administración y nos va a decir claro lo que no hicieron en el 2022 no vamos hacer en el 2023, yo quisiera un planteamiento claro de esto, le pido al Dr. José Vásconez que haga explicación sobre la legalidad de lo que está planteando, Nadia insisto te voy a pedir que se dé claridad en lo que se resuelva y voy a ir con esto sobre el techo, nuestros techos están bien claros y cual significará entrar nuevamente en el Directorio pero sobre un análisis muy amplio que tenga que hacerse de por qué esto se incrementa y además de donde van a ser los recursos, o bueno si los recursos no entran presupuesto municipal y ustedes van a hacer súper diligentes, tengan una actividad muy importante respecto de ingresos no operacionales que hay una explotación y que eso se genere, pues nadie se va a oponer, pero si le vamos a pedir a la Comisión de Finanzas y luego al Concejo Metropolitano para decirle que ya no nos alcanzan los recursos, nos faltan todavía recursos para un incremento salarial, obviamente yo no me voy a prestar para eso, por favor doctor José Vásconez, háganos la explicación de este punto me quedan muchas dudas de las que yo pensaba.

El Doctor. José Vásconez manifiesta; gracias señora Presidenta, señores concejales, vamos hacer las puntualizaciones necesarias, sí en efecto 2019-2020 los contratos colectivos no se cerraron, en efecto en el 2019 no se cerró por el problema de la pandemia y la crisis financiera en la que entró a la Empresa



al estar más de tres meses cerrada la operación, empujó a que no haya una liquidez y que se puede hacer nada al respecto, sin embargo la palabra técnica que utiliza el contrato colectivo revisión al incremento, el problema se viene dando con años anteriores donde irresponsablemente otras administraciones subieron la remuneración en montos de 20, 30 anuales y claro los trabajadores se mal acostumbraron de esa manera, que no es la mejor, pero que los trabajadores se acostumbraron a recibir su remuneración casi bianual en \$20,00 eso conllevó a que a la fecha actual, el Comité de Empresa presione a las autoridades presentes y que se ponga sobre el tapete la acción del incremento de remuneración como bien lo dijo el concejal Omar Cevallos, no es solamente eso los requerimientos del comité de empresa, el comité de empresa también ha hecho el requerimiento a través de pliegos de peticiones también que fueron conocidos y que se tienen que dar cumplimiento como son el dispensario médico, comisariato y otros rubros que quiera o no siguen sumando al monto de la Empresa, ahora con respecto a lo que usted manifiesta doctrinariamente sí, así es, en Derecho, no existe bonos, compensaciones, reconocimientos y están prohibidos por la norma, están prohibidos por la ley, en este caso se tiene que aplicar la palabra incremento correspondiente al año tal, en un valor de tanto, si es que se lo aplica con la retroactividad que tiene que aplicarse, pero denominarse de manera correcta como es, incremento a la remuneración correspondiente al año tanto que está impartido en una de las negociaciones de la Empresa, no se puede conceder bonos de ninguna naturaleza porque se corre un riesgo, cuál es ese riesgo, cambian las autoridades de la Empresa, las autoridades del Comité de Empresa vienen otras autoridades estos fueron derechos adquiridos que empezaron dentro del contrato colectivo en ese momento pueden demandar por ese contrato colectivo y puede decir que ese es un derecho ganado en x momento, de acuerdo a la temporalidad de la presentación del contrato colectivo, y ese es el grave riesgo, porque van a decir este es un bono, pero el bono es aparte, ahí la pregunta es, quién responderá por ese bono y esa es la precisión que se da en materia laboral y en efecto al menos el criterio que se emitió y se manifestó desde la Gerencia Jurídica fue que no puede ser denominado bono de compensación de ninguna naturaleza, sino incremento a la remuneración en el valor que tenga que incrementarse, pero no llamarse bono, hasta aquí mi participación señora Presidenta, si tiene algo más que desee que se aclare me lo hace saber señora Presidenta.

La Lcda. Nadia Ruiz pide la palabra; nada más para señalar que haré el análisis que usted me solicita, de hecho para que la Empresa nos facilite las nóminas y demás para poder así efectivamente realizar un cálculo más sensato, suscribir lo que señalaba el concejal Cevallos es sumamente importante que nos fijemos en las finanzas de la empresa, quiero añadir que efectivamente por estos



retrasos firmas de los contratos colectivos, señalar nada más que, el próximo año se va a tener que negociar uno nuevo y lógicamente con unas finanzas insanas, que dependen tanto del Municipio de Quito, lo más sensato es que lógicamente partamos también como nos dan un pliego de necesidades o peticiones los trabajadores nosotros también partamos con esas realidades que tiene la Empresa y como lo ha dicho el concejal. No es, este es mi techo y hasta aquí llego es cuestión de analizar los parámetros laborales y los beneficios que se ha venido recibiendo el personal de contrato colectivo, adaptándose a las nuevas realidades de su presupuesto, en ese sentido sí me parece que es importante que el curso la estrategia de la negociación sea revisada por la Empresa. Gracias.

El Concejal Omar Cevallos interviene; por eso yo decía que hagamos mejor un tema de Resolución, yo creo que es justo lo que usted está planteando es la Resolución, que de parte de la propia Gerencia de la Empresa de Pasajeros nos dé un panorama general en la negociación del contrato colectivo, Nadia la secretaria de planificación nos de lo que usted ha solicitado eso yo elevaría a la moción para que esa sea la Resolución de este punto.

El Gerente General manifiesta, justamente nosotros dentro de lo que se ha venido conversando con los señores del Comité de Empresa, la posibilidad de incorporar, bueno de pronto el termino bono no es, sin embargo lo que se quería dejar por sentado dentro del contrato colectivo que se firme, es que esta es la compensación por los años que no se revisó el contrato colectivo, nosotros lo estábamos planteando como una compensación pero que en el contrato colectivo se deje sentado que bajo ningún concepto será pagos o podrá tenerse a que haya un reclamo posterior por pagos no realizados, porque siendo establecidos los contratos colectivos también.

El concejal Omar Cevallos interviene; lo que mencionó el señor Gerente que se ponga esto en el contrato colectivo, se ponga por única vez o es el bono o nunca más se va a dar, esto no hay como, esto no se puede, eso se debe considerar un derecho adquirido, gracias.

La señora Presidenta manifiesta; totalmente de acuerdo con el criterio, Danilo por favor por continúe.

El señor Gerente General manifiesta; de acuerdo, era una posibilidad que si bien no está acordada, con la gente del Comité se había visualizado, obviamente de las consideraciones que ellos exponían para tratar de cerrar este contrato colectivo, de hecho son dos contratos colectivos que no se han revisado; sin



embargo, dentro del concepto actual que han expuesto, lo que a mí me faculta, sería, cómo podemos ver en la presentación, que dice rango de valores para autorización de negociación, esto no sé, señora Presidenta, es poder revisar en todo el contexto como recalca el concejal Omar Cevallos el valor de incrementos, si no el valor que se pagan por guardería, conceptos que se pagan por alimentación en la negociación hasta el valor que permite la Gerencia General, esta podría ser la alternativa para poder ir negociando con los señores del Comité de Empresas.

La señora Presidenta manifiesta, de acuerdo Danilo, yo creo que hay que hacer ajustes, voy hacer una propuesta de Resolución y es que para el próximo Directorio nos presenten un informe jurídico sobre la legalidad de la propuesta, informe que le había pedido a Nadia Ruiz con respecto al comparativo entre lo que engloba esta propuesta y lo que tenemos en planta central, porque ahí no puede haber mayores diferencias y además de eso a una mejor estructura respecto al impacto financiero que tiene o tendría la suscripción del contrato colectivo, vamos a ponerlo a nivel de conocimiento para una revisión exhaustiva de los de los miembros del Directorio, si tiene apoyo esta moción, señor Secretario tome votación.

El señor Secretario manifiesta, solo quisiera puntualizar para efectos de la elaboración de la resolución, primero autorizar al señor Gerente General la negociación sobre lo montos que le permite el reglamento del Directorio, segundo que para el próximo Directorio se presente un informe jurídico sobre la legalidad de la negociación referente a los montos, tercero solicitar a la Secretaria de Planificación un cuadro comparativo de los sueldos entre el Municipio (planta central) y la EPMT PQ y cuarto sería mejorar la estructura del impacto económico que va a causar o que puede causar la negociación del contrato colectivo, esos serían los puntos para tomar votación.

La señora Presidenta manifiesta; el tercer punto es un informe más amplio sobre el impacto económico de la posible negociación y suscripción del contrato colectivo, tome votación.

El señor Secretario toma votación.

VOTACIÓN		
NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA
Ab. Mónica Sandoval Campoverde Concejala Metropolitana	✓	



Delegada del Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito PRESIDENTA DEL DIRECTORIO		
Mgs. Juan Carlos Fiallo Cobos Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Sr. Santiago Omar Cevallos Patino Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio		ausente
Lcda. Nadia Raquel Ruiz Maldonado Secretaria General de Planificación GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Ab. Eliana Gisell Paredes Tufiño Secretario de Movilidad GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	

El señor Secretario informa a la señora Presidenta que existe cuatro votos a favor de la moción.

La señora Presidente solicita tratar el siguiente punto del orden del día.

Punto número cuatro.

Conocer y resolver sobre la Licencia sin sueldo de: Galo Zambrano, César Cabezas y Paola Páez.

La señora Presidenta manifiesta; por favor quien va hacer la exposición de este tema.

El señor Gerente interviene, si señora Presidenta al igual que los otros puntos el señor Coordinador de Talento Humano va hacer la exposición del pedido de los compañeros por las diferentes causas sobre la licencia sin sueldo, que exceden los 60 días.

El señor Coordinador de Talento Humano manifiesta: Efectivamente en virtud de lo que establece la normativa interna y bajo Código de Trabajo tres compañeros han presentado una solicitud de licencia sin remuneración que exceden los 60



días, que tiene la potestad el señor Gerente para poder autorizar, estos son los señores: Galo Zambrano, César Cabezas y Paola Páez,

El señor Galo Zambrano es un trabajador que anteriormente vivió en España y tiene temas pendientes, por lo tanto, él ha pedido esta licencia, él tiene la calidad de conductor en la Empresa desde el año 2016 ha pedido una licencia por 6 meses a partir de la aprobación de su licencia, estaría en condiciones legales de solicitarla y para conocimiento y aprobación de ustedes está aplicando a la normativa para poder acceder a esta licencia bajo la autorización de los señores Directores,

El señor Cesar Cabezas él solicita por un año, a partir del 01 de septiembre de 2022, el señor Galo Zambrano él solicita por 6 meses y Paola Páez 9 meses a partir de la aprobación.

La señora Presidenta interviene, solo sáqueme de una curiosidad 12 meses, 9 meses, 6 meses o sea casi es una reserva del trabajo, si yo llego a pedir 3 días me complico, esos 12 meses nos lleva a nosotros en calidad de recaudador a contratar otro recaudador al que tenemos que capacitarle, al que tenemos que darle uniforme, al que tenemos que darle una serie de cosas y luego viene el que viajó 12 meses que se fue a Europa resolviendo sus líos y no hay ningún problema porque el trabajo está reservado aquí.

El coordinador de Talento Humano manifiesta; si porque esto le faculta al Código del Trabajo y es más le podrían solicitar ellos hasta dos años, sin embargo, lo han hecho en el tiempo que se establece aquí y como la normativa también establece que la máxima autoridad institucional solo puede autorizar por sesenta días y al ser que estas tres personas superan ese tiempo pues ha sido para conocimiento del Directorio.

La señora Presidenta interviene; a lo que me refiero es, no hay un informe previo que nos permita que tomemos esta decisión para que se autorice que sabiendo exactamente qué es lo que va a pasar, es que si me preocupa, yo no digo que no tengan derecho, claro que tienen derecho, no estoy haciendo de ninguna manera haciendo observación al derecho que tienen los trabajadores de solicitar esta licencia, pero estas licencias para nosotros significa que nosotros tenemos que capacitar a otra persona, darle uniformes a otra persona, contratar a otra persona eso genera costos para la Empresa y luego ya cuando se acaba la licencia es decir ya pasado el año viene nomás con toda calma porque tiene trabajo reservado.



El señor Coordinador de Talento Humano manifiesta; si, eso es correcto señora Presidenta de todos modos cada pedido, cada solicitud presenta un informe técnico. Continúo con la explicación por el orden que estaba mencionando las cosas, el señor Cesar Geovanny Cabezas pide una licencia para viajar a España, él tiene un antecedente que vivió en España, las personas que vivieron en España solicitan un tiempo para retornar a España, El señor Geovanny Cabezas, él es recaudador, el dejaría esta plaza laboral, quiere viajar a España a solucionar temas pendientes de su estadía en su momento allá, de la señora Paola Páez ella solicita la licencia para el cuidado de un recién nacido, por eso pide la licencia por 9 meses y en el caso del señor Galo Zambrano solicita licencia para viajar a España para solucionar temas familiares que quedaron pendientes cuándo él vivió en este país.

La señora Presidenta sede la palabra a la Lcda. Nadia.

La Lcda. Nadia Ruiz manifiesta; me parece importante que lógicamente en el momento que se pasa esto a revisión del Directorio en función del reglamento también se cita la norma superior en este caso es el Código de Trabajo, como las causales para otorgar licencias en su mayoría, con o sin remuneración lógicamente deberían ser uno de los argumentos para que el Directorio pueda tomar mejores decisiones o al menos decisiones informadas en función del amparo que se tome en consideración, porque después de la Constitución en un reglamento interno de trabajo para servidores de código de trabajo no está solamente el reglamento interno, que es lo que nos están poniendo en pantalla, sino que está específicamente el Código de Trabajo y el reglamento interno no puede ser contrario a este. Gracias.

La señora Presidenta pide al señor Secretario que tome votación.

VOTACIÓN		
NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA
Ab. Mónica Sandoval Campoverde Concejala Metropolitana Delegada del Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito PRESIDENTA DEL DIRECTORIO	✓	
Mgs. Juan Carlos Fiallo Cobos Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Sr. Santiago Omar Cevallos Patino		ausente



Concejal Metropolitano GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio		
Lcda. Nadia Raquel Ruiz Maldonado Secretaria General de Planificación GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	
Ab. Eliana Gisell Paredes Tufiño Secretario de Movilidad GAD Distrito Metropolitano de Quito Miembro del Directorio	✓	

La señora presidenta manifiesta; yo en este punto le voy a pedir señor Gerente que la próxima vez que se presenten este tipo de casos tenga un verdadero análisis, insisto que yo no quiero irme contra ningún trabajador, sé que los amparan, pero necesitamos adoptar decisiones con absoluta, total y completa responsabilidad, quiero que conste en acta señor Secretario que la adopción de esta resolución se adopta en base a los informes emitidos por la Coordinación de Talento Humano, cuya responsabilidad le corresponden exclusivamente a los funcionarios que los han suscrito, los han elaborado, liberando al Directorio de cualquier responsabilidad respecto de los mismos y respecto a las consecuencias sobre la adopción de esta decisión, que en buen romance todos es culpa de usted si nos ha inducido al error, proclame los resultados y siguiente punto.

El señor Secretario manifiesta; cuatro votos a favor del punto número cuatro con las consideraciones que se escribirán en la resolución respectiva.

La señora Presidenta pide al señor Secretario el siguiente punto.

Punto Número Cinco

Conocimiento de las acciones relacionadas al proceso de concursos de puestos.

La señora Presidenta manifiesta; este punto es únicamente de conocimiento, les voy a pedir por favor señores funcionarios en honor al tiempo de los señores miembros del Directorio y el suyo propio que seguramente tiene bastante que hacer vamos muy puntualmente a las acciones.

El señor Gerente General participa y dice, este punto es en relación que habido bastantes oficios realizados a la Empresa de Pasajeros por parte de concejales



y obviamente los miembros del Directorio mismo, sobre el tema de los concursos que se ha previsto realizarlos en la Empresa de Pasajeros, sucintamente el coordinador de talento humano va a explicar el tema de los concursos.

El señor Coordinador de Talento Humano manifiesta; la Empresa a partir del año anterior, en el año 2021, tuvo desvinculaciones de personal lo que (... audio defectuoso) marco normativo pues hemos trabajado sobre algunos instrumentos técnicos que eran necesarios para poder lanzar a concursos los puestos tanto de Código del Trabajo que serán concursos internos, es decir, sólo para el personal actualmente activo de la Empresa, el personal bajo Código del Trabajo y algunos puestos también que se requieren en la parte administrativa que son personal bajo la Ley Orgánica de Empresas Públicas LOEP, para el caso de los compañeros que están bajo código de trabajo se lanzarán cuarenta vacantes de sus puestos que son, jefes de trabajo, técnicos de mantenimiento; y para el caso de los compañeros bajo Ley Orgánica de Empresas Públicas existirán 61 vacantes que cubrirán contratos actualmente en la condición de contrato servicios ocasionales en áreas administrativas como menciono tanto en el área financiera, área de adquisiciones, el área jurídica, áreas operativas de la parte operativa de agregadores de valor, estos son los condicionantes con los cuales nosotros vamos a generar los concursos para este periodo 2022, llenarlos a través de concursos de méritos y oposición,

Acciones por realizarse, en ninguno de estos casos se ha generado la creación de puestos, todos están en función de puestos creados en la Empresa y que actualmente están bajo la figura de contratación ocasional, no va haber afectación presupuestaria puesto que los contratos una vez que se lance a concurso con los contratos de servicios ocasionales pasaran a ser nombramientos provisionales en las partidas creadas, más o menos ahí se establecen los puestos que identificados para concursos, es decir, son trece puestos que se establecen cuarenta vacantes y esos serían los puestos a lanzarse a concursos internos siempre recalando que bajo código de trabajo los concursos internos y lo que establece también la contratación colectiva es que los concursos sean de carácter interno para nuestros propios compañeros trabajadores, cuarenta puestos y esos serían los puestos identificados bajo LOEP, efectivamente son algunos tomando en cuenta que los últimos concursos que la Empresa ha hecho, los últimos que se tienen referencias en el año 2016, a partir de ahí no habido concursos, todos han estado bajo la condición de contratados ocasionales eso me parece que fue alguno de los señores Directores mencionaba estabilidad, eso no ha dado estabilidad y por tanto tampoco ha dado estos procesos puesto que al tener mucha rotación en estas posiciones pues no se genera una continuidad de procesos internos, puede ser



esa una de las fallas que la Institución ha tenido en estos años dejar de ejecutar acciones que ahora mismo los estamos arreglando, las tenemos que arreglar y tan es así que por ejemplo no hemos podido lanzar estos concursos y se encuentra en la parte administrativa y debe ser de conocimiento de ustedes que el manual de puestos siempre debe estar atado a la estructurada orgánica y al estatuto orgánico por procesos de una institución, el manual de puestos, justamente ayer fue aprobado en nuestro manual de puestos creado, pues el manual de puestos que estaba vigente era del año 2012, pese a que la estructura orgánica institucional ya había tenido una reforma en el año 2016 y eso fue una observación de Contraloría, por tanto lo primero que teníamos que hacer de manera responsable pues obviamente era esto ya se ha hecho, es decir, los instrumentos técnicos previos para lanzar un concurso ya se encuentran elaboradas, cumpliendo por un lado la normativa interna por otro lado estas observaciones de Contraloría y también lo tercero como decía alguien de los miembros directores lo mencionaba generando la estabilidad a los compañeros servidores y trabajadores de la Institución. Gracias.

La señora Presidenta manifiesta, señores miembros del Directorio tienen la palabra.

La Lcda. Nadia Ruiz interviene; hemos venido conversando un poco de la necesidad de tomar en consideración las finanzas de la Empresa, la alta dependencia de la Empresa a la asignación municipal, tomamos en cuenta que el año pasado se reasignaron recursos adicionales a la Empresa en la reforma presupuestaria justamente para un procesos de compra y pago de renuncias en esa lógica, la planificación de Talento Humano que es un instrumento que tienen que tener también como parte de la gestión del Talento Humano debió haber previsto esto siempre que exista una necesidad, en este caso estamos sumando cuarenta personas al Código de Trabajo a los contratos colectivos, de los que ya en esta reunión y creo que ya la Empresa está funcionando administrativamente con el cuerpo administrativo que tiene, un análisis breve de la información que pedimos son ciento cuarenta y dos personas a nivel administrativo bajo LOEP y ochenta y nueve personas bajo LOEP, sumando mil quinientas personas bajo código de trabajo, con lo cual a mí si me parece importante nuevamente que se revisen efectivamente las finanzas de la Empresa que se vea por la sanidad de esas finanzas, que los informes de Talento Humano estén debidamente motivados para llenar las vacantes en cada uno de los puestos en código de trabajo se llaman vacantes, hay que tomar en consideración, eso también como va a tener una mutación el modelo de gestión de la Empresa también hay que hacer esos análisis antes de ponernos a contratar más gente, es una reflexión que lógicamente está en conocimiento del Directorio pero que no dejan de ser



preocupaciones al menos en el caso de la Secretaría de Planificación y que lógicamente yo las comparto en este Directorio.

La señora Presidenta manifiesta; este es un tema únicamente de conocimiento, por favor le voy a pedir señor Gerente que los avances que se tengan aquí nos vayan informando, siguiente punto de orden del día.

Punto número seis

Varios.

El Concejal Juan Carlos Fiallo, pide la palabra; la primera, ojalá que se nos explique y tengo una serie de quejas de los ciudadanos de Quito que el trole no está funcionando sobre todo los días domingos desaparece a las ocho de la noche un poco antes y algunos días en la noche, quiera saber cuál es el horario que está aplicando la Empresa de Pasajeros para servir a los ciudadanos, si están cumpliendo con el horario establecidos, si están cumpliendo con las rutas, porque ya tengo algunas quejas en ese sentido señora Presidenta y lo segundo, aquí solamente se discute y pido al Directorio que también se ponga como parte de las discusiones acerca de las personas que están contratadas con el Código de Trabajo pero señora Presidenta si nosotros ya vemos el distributivo de cada uno de ellas entre los que son del código de trabajo y los que son de la LOEP, vemos que ya les están superando en los salarios, los de código de trabajo les están superando a los de LOEP, también hay que tomar en cuenta la preparación que tienen las personas que están en la LOEP muchas o casi todos o todos deben tener título universitario para poder estar en esos cargos, no me parece señora Presidenta independientemente de lo que se piense aquí que no puede, como los justificativos, no se puede simplemente incrementar los salarios de las personas que son parte del Código de Trabajo sin tomarles en cuenta a los funcionarios que están por la LOEP y que tienen también títulos profesionales, que avalan su preparación y entonces yo sí creo que se debería discutir o por lo menos nos debería presentar, cómo se va hacer para que estas personas que no se les ha revisado sus salarios en años y que ya están siendo superado por las personas del Código de Trabajo, como se va hacer para equiparar y tener en cuenta también los grados que tienen de preparación académica, estos dos puntos señora Presidenta me gustaría que puedan ser tratados con mayor detenimiento en la próxima sesión o que se le pida al Gerente que por favor nos presente documentadamente estos dos puntos para ver cómo se va a resolver.

La señora Presidenta manifiesta; por favor señor Gerente preparar para el próximo Directorio un análisis de lo que acaba de manifestar el concejal Juan Carlos Fiallo, las compañeras y compañeros que están en la misma Empresa,



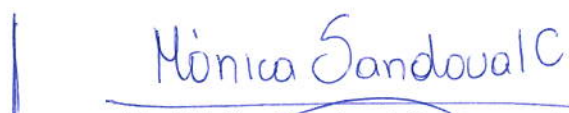
que se han educado en la misma Empresa, yo conozco casos de conductores hoy mismo con títulos universitarios, quizá con mejor nivel académico de formación, incluso de los profesionales que vienen de afuera, quizás regresar a ver a casa para llenar primero esos vacantes con el personal que se ha esforzado y han entregado, en muchos casos, veinticinco años de su vida a la Empresa de Pasajeros, abordaremos esto en el próximo Directorio con el concejal Juan Carlos Fiallos de forma documentada,

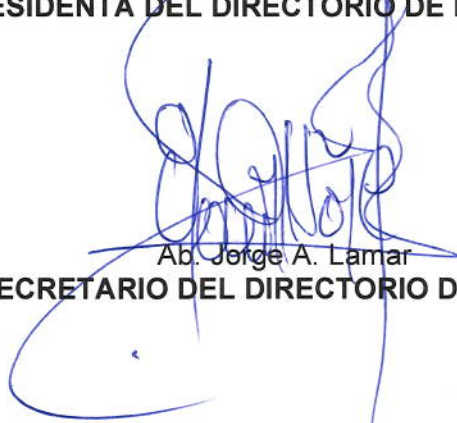
Por favor un informe sobre el horario de la prestación de todo el sistema troncalizado, incluido los alimentadores, yo también soy testigo de que algunos alimentadores sábado, domingo en la noche, diez de la noche por ejemplo no hay ninguno, si no vamos a dar una vuelta señor Gerente y va a ver que por lo menos en el sur de Quito brillan por la ausencia.

El señor Secretario certifica que no existe ningún otro punto que tratar en el orden del día.

Muchísimas gracias siendo las 16:54 se Clausura la Sesión, sin antes agradecerles señores miembros del Directorio, señores funcionarios, señor Gerente, por su presencia

Para constancia de lo actuado, firman al pie de la presente.


Ab. Mónica Sandoval Campoverde
PRESIDENTA DEL DIRECTORIO DE LA EPMPQ


Ab. Jorge A. Lamar
PROSECRETARIO DEL DIRECTORIO DE LA EPMPQ

