

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Mgs. Víctor Manuel Páliz Osorio
GERENTE GENERAL
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS
AEROPORTUARIOS
Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y REGÍMENES ESPECIALES

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce: “(...) *el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, sumak kawsay*”;

Que, el numeral 2 del artículo 16 de la Constitución de la Republica, señala: “*Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a: 2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación*”;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado*”;

Que, el numeral 2 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas: “*2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios*”;

Que, el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “*A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión*”;

Que, el numeral 4 del artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “*El sector público comprende: 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos*”;

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador preceptúa: *“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 le 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, señala: *“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 229 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público ...”*;

Que, el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias”*;

Que, el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“La política económica tendrá como objetivo.- Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”*;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”*;

Que, los numerales 2, 5 y 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ...2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario ...5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar...11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique*

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. (...);

Que, el artículo 389 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad...”*;

Que, el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *“Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos”*;

Que, el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *“De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades: ordinaria o especial”*;

Que, el numeral 8 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, señala como uno de los deberes y atribuciones del Gerente General, ...”8. *Aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa ...”*;

Que, el artículo 16 del mismo cuerpo legal (LOEP), dispone: *“La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente”*;

Que, el artículo 18. *Ibidem* determina: *“(…) Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las empresas públicas. La prestación de servicios del talento humano de las empresas públicas se someterá de forma exclusiva a las normas contenidas en esta Ley, a las leyes (sic) que regulan la administración pública y a la Codificación del Código del Trabajo, en aplicación de la siguiente clasificación: a. Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción. - Aquellos que ejerzan funciones de dirección, representación, asesoría y en general funciones de confianza; b. Servidores Públicos de Carrera. - Personal que ejerce funciones administrativas, profesionales, de jefatura, técnicas en sus distintas especialidades y operativas, que no son de libre designación y remoción que integran los niveles estructurales de cada empresa pública; y, c. Obreros. - Aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los*

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa π|βλιχα...”;

Que, el numeral 1, literal e) del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, otorga a la máxima autoridad de las instituciones públicas “...e) *Dictar los correspondientes reglamentos y demás normas secundarias necesarias para el eficiente, efectivo y económico funcionamiento de sus instituciones...*”;

Que, el numeral 14 del artículo 3 la Ley Orgánica de Simplificación de Trámites Administrativos, señala: “*Principios.- Además de los principios establecidos en los artículos 227 y 314 de la Constitución de la República, los trámites administrativos estarán sujetos a los siguientes: ... 14. Mejora continua. - Las entidades reguladas por esta Ley deberán implementar procesos de mejoramiento continuo de la gestión de trámites administrativos a su cargo, que impliquen, al menos, un análisis del desempeño real de la gestión del trámite y oportunidades de mejora continua*”;

Que, el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, señala: “...*De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente.*

Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán en el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento”;

Que, el artículo 23.1 del Código del Trabajo, señala: “*El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encuentren reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador*”;

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Que, el artículo 47.1 del Código del Trabajo, señala: *“En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.”*;

Que, el artículo 60 del Código del Trabajo, establece la forma en la que se recuperarán las horas de trabajo *“cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo...”*;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *“...Corresponde al Ministerio del Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás establecidas en este Código ...”*;

Que, el artículo 277 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización COOTAD, otorga la *“Creación de empresas públicas.- Los gobiernos regional, provincial, metropolitano o municipal podrán crear empresas públicas siempre que esta forma de organización convenga más a sus intereses y a los de la ciudadanía: garantice una mayor eficiencia y mejore los niveles de calidad en la prestación de servicios públicos de su competencia o en el desarrollo de otras actividades de emprendimiento (...)”*;

Que, el Consejo Metropolitano de Quito, creó la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales (EPMSA), mediante Ordenanza Metropolitana No. 0309, publicada en el Registro Oficial No. 186 de 5 de mayo de 2010, como persona jurídica de derecho público, sujeta a las disposiciones de la Ley Orgánica de Empresas Públicas;

Que, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMSA (RIATH), aprobado por el Directorio de la empresa, mediante resolución EPMSA-SD-15-11-2012 de 09 de noviembre de 2012, dispone: *“Art 4 .- (...) De la autoridad nominadora.- El o la Gerente General en su condición de representante legal de la Empresa, es la autoridad nominadora y el responsable de la administración del Talento Humano, para lo cual podrá dictar la normativa secundaria de aplicación del presente reglamento dentro de las potestades que le otorga la Ley Orgánica de Empresas Públicas ...”*;

Que, el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Regímenes Especiales (EPMSA), en su Art. 5, señala: *“De la Dirección del Talento Humano. - Constituye el órgano de gestión del sistema técnico e integrado del talento humano conforme la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, Reglamento y demás normativa que se expida sobre el Talento Humano de la Empresa. La Dirección de Talento Humano tendrá las siguientes atribuciones: a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el presente reglamento y demás normativa que se expida sobre el talento humano de la empresa ...”*;

Que, el artículo 10 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la EPMSA, señala: *“Del Sistema Técnico e Integrado de Desarrollo del Talento Humano.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos, procedimientos e instructivos orientados a validar e impulsar las competencias, habilidades, conocimientos, garantías y derecho de los servidores públicos de la Empresa, a fin de desarrollar su potencial y promover los principios que orientan la administración del Talento humano...”*;

Que, el artículo 12 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la EPMSA, señala: *“Del Subsistema de Planificación del Talento Humano: “Es el conjunto de normas, técnicas, procedimientos e instructivos orientados a determinar la situación histórica, actual y proyectada del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad del personal, en función de la estructura administrativa de la Empresa”*;

Que, el artículo 57 del Reglamento ibidem, señala que los servidores públicos *“Son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de la Empresa en concordancia con los artículos 229 de la Constitución de la República y 18 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas...”*;

Que, el artículo 74 del Reglamento ibidem, señala que los deberes de los servidores públicos son *“...b) Respetar, cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos, instructivos y disposiciones internas...d) Cumplir de manera obligatoria con la jornada ordinaria de ocho horas diarias efectivas, cuarenta horas semanales con descanso los sábados y domingos; el personal operativo se regirá a las jornadas y horarios especiales previstos en el artículo 138 de este Reglamento”*;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2012-0136 de 07 de agosto de 2012, publicado en el Registro Oficial Nro. 772 de 22 de agosto de 2012, el entonces Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio del Trabajo, acuerda: *“Expedir la Norma Técnica para viabilizar el establecimiento de jornadas especiales de trabajo”*;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0110 de 21 de mayo de 2014, se

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

acuerda, *“Delegar a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público previo el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en la Norma Técnica para viabilizar el establecimiento de jornadas especiales de trabajo, para que registren y aprueben las jornadas especiales solicitadas por las instituciones del sector público con el afán de cumplir con los principios constitucionales de la eficiencia y eficacia”;*

Que, en el artículo 1 del Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020 de 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública, acuerda: *“Declarar el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19, y prevenir un posible contagio masivo de la población”;*

Que, en el artículo 2 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo acuerda *“EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE TELETRABAJO EMERGENTE DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA. ... 2. Del ámbito. - En virtud de la emergencia sanitaria declarada, las directrices del presente acuerdo son de aplicación para las instituciones del sector público, de conformidad con el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, así como para el sector privado”;*

Que, en el artículo 1 de la Resolución Nro. A-020 de 12 de marzo de 2020, el alcalde del Distrito Metropolitano, resuelve: *“Declarar en estado de emergencia grave a todo el territorio del Distrito Metropolitano de Quito, en razón de la declaratoria de COVID-19 como pandemia por la OMS y, de la emergencia sanitaria decretada por el Presidente de la República (...)”;*

Que, el artículo 6, literal a del Decreto Ejecutivo Nro. 1017, de 16 de marzo de 2020, dispone: *“a) Se SUSPENDE la jornada presencial de trabajo entre el 17 al 24 marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público o del sector privado (...)”;*

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-092 de 03 de mayo de 2020, *“El Ministerio de Trabajo reforma el Acuerdo Ministerial No. MRL-2012-0136 de 07 de agosto de 2020, a través del cual se expidió la Norma Técnica para viabilizar el establecimiento de jornadas especiales de trabajo”;*

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-094 de 3 de mayo de 2020, el Ministerio de Trabajo expide las directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público”;

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Que, en el artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-117 de 20 de mayo de 2020, indica: *“Objeto.- En apego al artículo 314 de la Constitución de la República del Ecuador, el presente acuerdo tiene por objeto expedir las directrices que permitan aplicar y regular la jornada especial diferenciada en el sector público, en virtud de las necesidades institucionales que se han generado por la emergencia sanitaria declarada por el coronavirus (COVID-19), sin afectar bajo ninguna circunstancia la prestación de los servicios públicos y/o la atención a la ciudadanía.”*;

Que, mediante memorando No. EPMSA-GPP-2021-0009-ME, de 11 de enero de 2021, la Gerencia de Planificación y Proyectos, manifiesta: *“Uno de los objetivos que se ha planteado la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales (EPMSA), en esta administración, tiene que ver con el mejoramiento de los procesos empresariales, con el fin de mejorar la productividad, evitar reprocesos y disminuir la discrecionalidad en la gestión de la Empresa. (...)”*;

Que, mediante memorando No. EPMSA-GAF-2021-0039-ME de 14 de enero de 2021, la Gerencia Administrativa Financiera, señala: *“En tal virtud por lo anteriormente expuesto y conforme a lo establecido en el memorando citado sírvase encontrar adjunto señora Gerente de planificación y Proyectos, los formatos en los cuales se ha registrado la información, respecto a las actualizaciones y mejoras en los procesos competentes a la GAF, con la finalidad de aportar al buen desempeño y productividad de la empresa, así como a la consecución de los objetivos planteados por la EPMSA para el año 2021”*;

Que, con memorando No. EPMSA-GPP-2021-0043-ME de 26 de enero de 2021, enviado a la Gerencia General, la Gerencia de Planificación y Proyectos señala: *“...Una vez que se cuenta con la información remitida por las Gerencias, además de los procesos que identificó la Gerencia de Planificación y Proyectos, como susceptibles de mejora, me permito poner en su conocimiento el listado de los procedimientos que serían levantados u optimizados este año 2021, y, adicionalmente solicito comedidamente su autorización, con el fin de dar inicio al levantamiento y/o actualización de los mismos.”*;

Que, mediante memorando No. EPMSA-GG-2021-0016-ME de 09 de febrero de 2021, enviado a la Gerencia General y Gerencia de Planificación y Proyectos de la EPMSA *“autoriza el levantamiento y actualización de procedimientos empresariales propuestos por la Gerencia de Planificación y Proyectos”* a través de memorando EPMSA-GPP-2201-0043-ME;

Que, mediante memorando No. EPMSA-GPP-2021-0062-ME de fecha 09 de febrero de 2021, la Gerencia de Planificación y Proyectos pone en conocimiento de todas las

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Gerencias de la *Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales (EPMSA)*, que con memorando No. EPMSA-GG-2021-0016-ME de 9 de febrero de 2021, “*la Gerencia General autorizó el levantamiento y actualización de procedimientos empresariales propuesto por la Gerencia de Planificación*”;

Que, mediante memorando No. EPMSA-GPP-2021-0189-ME de fecha 15 de abril de 2021, la Gerencia de Planificación y Proyectos, señala: “*...una vez que se han realizado reuniones de trabajo con la Dirección de Talento Humano, con el fin de efectuar ajustes técnicos y de formato al procedimiento IMPLEMENTACION DE MODALIDAD DE TELETRABAJO EMERGENTE solicito comedidamente, se sirva, disponer, la revisión del referido instructivo desde el ámbito de sus competencias...*”;

Que, con memorando No. EPMSA-GPP-2021-0243-ME de 14 de mayo de 2021, la Gerencia de Planificación y Proyectos solicita a la Gerencia Jurídica de manera textual: “*me permito indicar que esta Gerencia ha realizado el levantamiento de varios procedimientos para lograr los fines planteados anteriormente, los mismos que se encuentran en diferentes etapas de revisión; por lo expuesto y con el fin de cumplir con la meta prevista por la EPMSA, solicito muy comedidamente, se sirva disponer a quien corresponda la revisión de los siguientes instructivos:*

2) INSTRUCTIVOS QUE HAN SIDO REVISADOS POR LA GERENCIA JURIDICA Y REMITIDOS PARA AJUSTES”

Instructivo	Área requirente
Instructivo de implementación de teletrabajo emergente	Talento Humano

Que, el Centro de Operaciones de Emergencia COE, en sesión permanente del 20 de mayo de 2021, por unanimidad de los miembros plenos, resolvió: “*d. Trabajo: Retorno Progresivo al Trabajo en Instituciones Públicas: Las máximas autoridades de cada institución decidirán el retorno a las actividades de manera presencial, se deberá privilegiar el teletrabajo, en los casos que sean posibles. Se deberá dar cumplimiento a las disposiciones previstas en la normativa legal vigente y demás protocolos emitidos para un retorno seguro al trabajo. Será de exclusiva responsabilidad del empleador, a través de las unidades o departamentos de seguridad y salud internos, determinar las personas que de acuerdo a su valoración y al riesgo de contagio en las actividades que ejecuta, puedan asistir de manera presencial.*

Será obligación de los trabajadores acatar todas las normas y procedimientos de prevención establecidos por el empleador. Personas en condiciones de vulnerabilidad o grupo de atención prioritaria: De conformidad con el “Protocolo de Seguridad y Salud

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

en el Trabajo para el sector público y privado”, aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Ministerio del Trabajo, las personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y grupos de atención prioritaria, conforme lo indica el documento, que no deben asistir al lugar de trabajo, deberán justificar tal condición ante el médico institucional u ocupacional a fin de que éste evalúe y autorice la continuidad laboral a través de teletrabajo”;

Que, mediante Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0028-RE de 21 de mayo de 2021, el señor Gerente General, dispone: *“Suspender la jornada laboral presencial y mantener sus funciones y actividades mediante teletrabajo del 21 al 31 de mayo de 2021”;*

Que, mediante memorando No. EPMSA-GJ-2021-0238-ME de 27 de mayo de 2021, la Gerencia Jurídica comunica a la Gerencia de Planificación y Proyectos de manera textual: *“...la Gerencia Jurídica desde sus competencias, ha procedido a realizar la revisión de los Instructivos remitidos como adjuntos del memorando antes mencionado, dentro de los cuales se han emitido algunas observaciones, las mismas que se encuentran implementadas con control de cambios en formato Word, a fin de que las mismas sean acogidas de considerarlas pertinentes.*

<i>INSTRUCTIVO</i>	<i>ESTADO</i>
<i>Procedimiento para la implementación de la modalidad de teletrabajo emergente y suspensión de la jornada laboral</i>	<i>Segunda Revisión, observaciones con control de cambios para su validación</i>

Que, la Gerencia de Planificación y Proyectos mediante memorando EPMSA-GPP-2021-0277 de 31 de mayo de 2021, con asunto: *“Informe de levantamiento y revisión del Instructivos de Procesos en cumplimiento a meta POA 2021, informe parcial enero-mayo 2021”* enviado a la Gerencia General EPMSA manifiesta *“(…) numeral 1. Instructivo de procedimiento de implementación de teletrabajo emergente: Mediante memorando Nro. EPMSa-DTH-2021-0226-ME de fecha 03 de marzo de 2021, la Directora de Talento Humano, solicitó a la Gerencia de Planificación y Proyectos; ..Una vez que la Gerencia Legal mediante memorando Nro. EPMSA-GJ-2020-0437-ME de 23 de noviembre de 2020, remitió el procedimiento para la implementación de la modalidad de teletrabajo emergente y suspensión de la jornada laboral y el acuerdo entre las partes debidamente revisado y con control de cambios, para que sean apreciadas las revisiones pertinentes, adjunto al presente los documentos mencionados a fin de que puedan ser verificados por su Gerencia y pueda continuarse con el trámite pertinente para la aplicación del mismo..”;*

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Que, mediante memorando Nro. EPMSA-GAF-2021-0498-ME de 11 de junio de 2021, dirigido a la Dirección Administrativa, Financiera y de Talento Humano, con asunto: *“Solicitando justificación de levantamiento de procesos”*, la Gerencia Administrativa Financiera solicita lo siguiente: *“En atención al Memorando No. EPMSA-GPP-2021-0304-ME de 9 de junio de 2021, respecto a la solicitud de justificación de levantamiento de proceso, suscrito por la señora Gerente de Planificación y Proyectos, que señala: Considerando que con memorando Nro. EPMSA-GG-2021-0016-ME del 9 de febrero, la Gerencia General autorizó el levantamiento y mejoramiento de procesos institucionales con el objetivo de mejorar la productividad empresarial, la Gerencia de Planificación y Proyectos ha trabajado con el personal a su cargo con el fin de cumplir lo asignado por la máxima autoridad, por lo que en el Área Administrativa Financiera, se han realizado los levantamientos de siete procedimientos y elaborado instructivos de los mismos, siendo éstos:*

Talento Humano:

1. Instructivo del procedimiento de Teletrabajo emergente

(...)

Por lo expuesto solicito y dispongo a ustedes señoras Directoras Administrativa, Financiera y de Talento Humano, remitir las respectivas justificaciones, considerando lo solicitado por la Gerencia de Planificación y Proyectos, que se ha descrito en los párrafos anteriores”;

Que, mediante memorando No. EPMSA-GAF-2021-0557-ME de 28 de junio de 2021, la Gerencia Administrativa Financiera, con asunto: *“Respuesta al memorando EPMSA-GPP-2021-0304-ME solicitando justificación para el levantamiento de procesos”* manifiesta: *“Dirección de Talento Humano; Documento No. EPMSA-DTH-2021-0912-ME de 25 de junio de 2021...Toda vez que con memorando Nro. EPMSA-GAF-2021-0498-me de 11 de junio de 2021, la Gerencia Administrativa Financiera solicitó y dispuso a esta Dirección remitir las respectivas justificaciones a los procedimientos de Talento Humano. Se adjunta al presente el Informe Técnico Nro. EPMSA-TH-2021-102-A de 25 de junio de 2021, mediante el cual se justifica la necesidad de actualización y creación de procedimientos para esta Dirección”;*

Que, el Centro de Operaciones de Emergencia COE, en sesión permanente del martes 29 de junio de 2021, por unanimidad de los miembros plenos, resolvió: *“1. Aprobar la “Guía y Plan General para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales” presentada por el Ministerio de Trabajo”;*

Que, el Centro de Operaciones de Emergencia COE, en sesión permanente del jueves 29

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

de julio de 2021, por unanimidad de los miembros plenos, resolvió: *“1. Extender el plazo hasta el 15 de septiembre de 2021 para que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud, presenten al COE Nacional el modelo a implementar para el retorno progresivo a las actividades presenciales. Mientras tanto, se mantiene la disposición respecto al aforo autorizado de 50% en las entidades públicas con funcionarios y trabajadores que han recibido su esquema de vacunación completo por al menos 14 días. Es de responsabilidad de las máximas autoridades de cada institución asegurar la atención y prestación de servicios públicos con el objeto de evitar paralizaciones o suspensiones”;*

Que, el Centro de Operaciones de Emergencia COE, en sesión permanente del jueves 12 de agosto de 2021, por unanimidad de los miembros plenos, resolvió: *“1. Mantener la disposición respecto al aforo autorizado de 50% en las entidades públicas con funcionarios y trabajadores que han recibido su esquema de vacunación completo por al menos 14 días”;*

Que, la Gerencia de Planificación y Proyectos mediante memorando EPMSA-GPP-2021-0454-ME, de fecha 02 de septiembre de 2021, con asunto: *“Solicitud de elaboración de resoluciones de enmienda al Manual de Procesos 2017 y disposición de implementación”* remitido a la Gerencia Jurídica de manera textual manifiesta *“Por lo expuesto y considerando que la institución cuenta con un manual de Procesos aprobado mediante Resolución Nro. 105-17 del 12 de septiembre de 2021, solicito se sirva asignar a quien corresponda, con el fin de que se elabore la Resolución que actualice el referido documento”;*

Que, el Centro de Operaciones de Emergencia COE en sesión permanente de 06 de octubre de 2021, por unanimidad de los miembros plenos resolvió: *“1.- Solicitar al Ministerio de Trabajo que, en el ámbito de sus competencias, notifique a las instituciones públicas y privadas que el aforo permitido para el desarrollo de actividades laborales en modalidad presencial se incrementa del 50% al 70% , La notificación deberá efectuarse para que entre en vigencia a partir del lunes 11 de octubre de 2021 a nivel nacional y que para el efecto se deberá seguir cumpliendo con lo dispuesto en la «Guía y plan general para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales, Versión 7.0» aprobada en resolución del COE Nacional el 29 de junio de 2021 y los Acuerdos Ministeriales MDT-2021-214 y MDT-2021-215 expedidos el 9 de julio de 2021, a efectos de mantener las medias de bioseguridad”;*

Que, mediante memorando No. EPMSA-GPP-2021-0520-ME de 07 de octubre del 2021, la Gerente de Planificación y Proyectos, remite a la Gerencia Jurídica con asunto: *“...En el punto 3, ratifico que los siguientes instructivos se encuentran listos para ser emitido mediante resolución los mismos que se encuentran adjuntos a este memorando: ...7.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD DE*

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

TELETRABAJO EMERGENTE Y SUSPENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL”;

Que, la Gerencia General mediante Resolución EPMSA-GG-2021-046-RE de 13 de octubre de 2021, resolvió:

“ARTÍCULO PRIMERO. - Incrementar el aforo del trabajo presencial del 50% al 70% a partir del 11 de octubre del 2021, priorizando el teletrabajo para aquellos funcionarios que por sus funciones y actividades puedan realizarlo.

(...) ARTÍCULO TERCERO. - Las Gerencias y Direcciones coordinarán conforme a las necesidades instituciones la asistencia de los servidores, cumpliendo el aforo del 70%, así también vigilarán el teletrabajo de ocho horas diarias, remitiendo semanalmente mediante memorando a la Dirección de talento Humano el reporte de actividades a través de la plataforma Google Drive diarias. ARTICULO CUARTO. - Mantener los lineamientos de limpieza, desinfección y dosificación en las instalaciones de la empresa y unidades de transporte...”;

Que, la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales (EPMSA), en cumplimiento a las disposiciones legales emitidas por las autoridades del Gobierno ecuatoriano, alineada a las recomendaciones sanitarias y con la finalidad de tomar las acciones pertinentes que eviten una proliferación del COVID-19, ve la necesidad de realizar el Procedimiento para la Implementación de la Modalidad de Teletrabajo Emergente y suspensión de la relación laboral durante la emergencia sanitaria;

En ejercicio de las atribuciones y facultades constitucionales y legales conferidas en el artículo 11 numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y demás normativa citada en los considerandos de esta resolución:

RESUELVE:

Art. 1.- Expedir el “*INSTRUCTIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EMERGENTE Y SUSPENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL*”, anexo a la presente resolución.

Art. 2.- Encárguese de la ejecución de la presente resolución, a la Dirección de Talento Humano.

Art. 3.- Disponer a la Unidad de Comunicación, la publicación de esta resolución en el portal institucional web institucional.

Resolución Nro. EPMSA-GG-2021-0053-RE

Quito, D.M., 28 de diciembre de 2021

Art.4.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su fecha de expedición.

Comuníquese.

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Víctor Manuel Páliz Osorio
**GERENTE GENERAL EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE
SERVICIOS AEROPORTUARIOS
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS
AEROPORTUARIOS**

Anexos:

- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO.pdf

Copia:

Señor Magíster

Víctor Hugo Holguín Cárdenas

Gerente Jurídico EPMSA

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
GERENCIA JURÍDICA**

Señora Ingeniera

Gabriela Alexandra Vargas Yacelga

Directora de Talento Humano EPMSA

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Señora Licenciada

María Soledad Cevallos Cañas

Comunicadora Social

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS

Señor Abogado

Marco Vinicio López Romero

Asistente Administrativo

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS -
GERENCIA JURÍDICA**

