

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2022-0067-RE**

**Quito, D.M., 01 de septiembre de 2022**

**GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

Ing. Katya Lorena Bastidas Burbano  
**GERENTE GENERAL**

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN  
DE ZONAS FRANCAS Y RÉGIMENES ESPECIALES**

**Considerando:**

**Que**, el artículo 3 de la Constitución de la República, establece que son deberes primordiales del Estado “[...] 1. *Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.*”;

**Que**, el artículo 82 ibídem, dispone: “*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.*”;

**Que**, el artículo 225 de la Constitución de la República, señala que el sector público comprende: “[...] 2. *Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado, [...]; y, 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.*”;

**Que**, el artículo 226 de la Constitución de la República, establece: “*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*”;

**Que**, el artículo 227 de la Constitución de la República, indica: “*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, 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 del sector público. [...]*”;

**Que**, el artículo 315 de la Constitución de la República, señala: “*El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.*”;

**Que**, el inciso cuarto del artículo 329 de la Constitución de la República, dispone: “*Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas,*

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2022-0067-RE**

**Quito, D.M., 01 de septiembre de 2022**

*formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas”;*

**Que**, acorde a lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se considera a las empresas públicas como las entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, como personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión, las cuales estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado;

**Que**, el artículo 11 numeral 8, de la Ley Orgánica de Empresas Públicas señala: “[...] *Gerente General, como responsable de la administración y gestión de la empresa pública, tendrá los siguientes deberes y atribuciones: [ ...] 8. Aprobar y modificar los reglamentos internos que requiera la empresa, excepto el señalado en el numeral 8 del artículo 9 de esta Ley [...]*”;

**Que**, el artículo 16 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas establece: “*La Administración del Talento Humano de las empresas públicas corresponde al Gerente General o a quien éste delegue expresamente.*”;

**Que**, el artículo 18 de la norma antes referida establece la naturaleza jurídica de la relación con el talento humano y 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 de las empresas públicas [...]*”;

**Que**, el artículo 20 numeral 2 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas determina, dentro de los principios en los que se basan los sistemas de administración de talento humano de las empresas públicas la “*Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.*”;

**Que**, el artículo 195 y siguientes del Código Municipal regulan a la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, con sus respectivos objetivos y atribuciones;

**Que**, la letra *b* del artículo 155 del Código Municipal, establece entre los deberes y atribuciones del Gerente General de las empresas públicas metropolitanas: “*dirigir y supervisar las actividades de la empresa pública metropolitana, coordinar y controlar el funcionamiento de las dependencias de esta y de los distintos sistemas empresariales y adoptar las medidas más adecuadas para garantizar una administración eficiente, transparente y de calidad.*”;

**Que**, el artículo 3 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH) dispone: “[...] *El Sistema de Desarrollo del Talento Humano de la Empresa estarán basados en los siguientes principios: [ ...] b) Definición de estructuras ocupacionales, que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales responsabilidad, especialización, entre otros. [...]*”;

**Que**, el artículo 4 del RIATH, manifiesta: “*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*

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2022-0067-RE**

**Quito, D.M., 01 de septiembre de 2022**

*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.- El Gerente General podrá delegar las funciones de administración del talento humano que estime pertinente, la que podrá realizarse mediante resolución, oficio, memorando o cualquier otro documento.”;*

**Que**, el artículo 5 del RIATH establece que la Dirección de 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, este Reglamento y demás normativa que se expida sobre el Talento Humano de la Empresa*”; que tendrá las siguientes atribuciones: “*d) Elaborar los proyectos y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos empresariales, con enfoque en la gestión de competencias laborales; [...] i) Estructurar la planificación anual del talento humano; [...] k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Código de Trabajo, el presente reglamento y demás normativa que se expida sobre el talento humano de la Empresa.*”;

**Que**, el artículo 10 del RIATH, indica: “*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 derechos 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**, artículo 18 Ibidem dispone: “*Administración del Subsistema de Clasificación de Puestos.- La Dirección de Talento Humano, administrará el subsistema de clasificación y valoración de puestos de la Empresa y sus reformas.- Esta clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y actividades y los requerimientos para ocuparlos.*”;

**Que**, el artículo 22 del RIATH, manifiesta: “*Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.- El manual de descripción, valoración y clasificación de puestos por competencias es el resultado de describir, valorar y clasificar los puestos; y, contiene, entre otros elementos, la metodología, la estructura ocupacional de la Empresa, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos.- La Dirección de Talento Humano elaborará el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos por competencias de la Empresa, el que será aprobado por el Gerente General, siendo responsabilidad de la Dirección del Talento Humano la actualización del mismo.*”;

**Que**, mediante resolución EPMSA-2018-0016 de 7 de marzo de 2018, la Gerencia General aprueba y expide el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA.;

**Que**, mediante resolución EPMSA-GG-2022-0017-RE de 24 de febrero de 2022, la Ing. Katya Lorena Bastidas Burbano, Gerente General resolvió: “*Artículo 2.- Restituir en el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA la vigencia de los perfiles para los puestos de libre nombramiento y remoción, que constaron originalmente en la resolución EPMS-2018-0016 de 07 de marzo de 2018. [...]*”;

**Que**, el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos de la EPMSA, manifiesta: “[...] 5. **AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD** [...] 5.2 **DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Administrar el Subsistema de Clasificación y Descripción de funciones de los puestos de las diferentes áreas de la**

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2022-0067-RE**

**Quito, D.M., 01 de septiembre de 2022**

*Empresa.- Velar por la actualización de los requerimientos de puestos y funciones de las áreas acorde con los planes de Recursos Humanos y con el Plan Estratégico de la institución. Realizar ajustes que el Manual pueda merecer en cuanto a funciones y perfil del cargo. 6. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS Permite determinar cuáles son las competencias que la EPMSA necesita para alinear a su talento humano con estrategias, cual es la mejor forma de desarrollarlas, como se evalúan; son planteamientos que deben realizar y responder los responsables de la Gestión del Talento Humano. Previo al proceso de clasificación de puestos es indispensable establecer y definir el conjunto de competencias aplicables a la institución, mismas que además serán consideradas la base fundamental para la aplicación de los diferentes procesos y procedimientos de Gestión del Talento Humano. [...]”;*

**Que**, mediante memorando EPMSA-GJ-2022-0330-ME, de 22 de agosto de 2022, la Gerencia Jurídica solicitó a la Gerencia General, lo siguiente:

*“[...] 1. Se modifique el perfil del Analista Jurídico 3, incorporando dentro de sus actividades esenciales las siguientes: «- Elabora informes y criterios jurídicos referentes al contrato de la Concesión y sus enmiendas, solicitados por la Gerencia General y las demás Gerencias competentes. - Elabora informes y criterios jurídicos sobre consultas respecto a la relación contractual con el concesionario.» [...]”;*

**Que**, mediante Informe Técnico EPMSA-DTH-2022-0196-IT, de 26 de agosto de 2022, la Dirección de Talento Humano concluye y recomienda:

*“[...] La Gerencia Jurídica además tiene como prioridad asesorar a la Gerencia General en materia jurídica y de la concesión del Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre y, como se evidencia en lo indicado en líneas anteriores no consta dentro de las actividades del ANALISTA JURÍDICO 3, funciones afines a la asesoría jurídica en referencia al contrato de concesión, razón por la cual esta Dirección considera pertinente incluir las siguientes actividades en el perfil de ANALISTA JURÍDICO 3, las indicadas por el Gerente Jurídico en el Memorando Nro. EPMSA-GJ-2022-0330-ME de 22 de agosto de 2022. [...]”*

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

1.- La Gerencia Jurídica, tiene dentro de sus competencias asesorar a la Gerencia General en materia Jurídica respecto al contrato de Concesión, actividades que actualmente no se reflejan en el perfil de: **«ANALISTA JURÍDICO 3».**

2.- De la revisión realizada al perfil se evidencia la necesidad de reformar el perfil en su totalidad, puesto que no contaba con el detalle requerido en el numeral 8: **«Conocimientos Adicionales Relacionados a las Actividades Escenciales».** [...]

4.- La Dirección de Talento Humano, con la finalidad de que exista un adecuado instrumento técnico que guarde armonía entre el Manual de Puestos y las misiones de las diferentes unidades administrativas, conforme a la normativa legal vigente y el análisis descrito en el presente informe, emite **INFORME FAVORABLE** para la actualización y modificación del perfil de puesto de **ANALISTA JURÍDICO 3.** [...]”;

**Que**, mediante Informe Jurídico GADDMQ-EPMSA-GJ-2022-0042-IT, de 30 de agosto de 2022, la Gerencia Jurídica concluye y recomienda:

**“10.- De lo expuesto, se concluye que, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto Orgánico Funcional de la EPMSA, la Gerencia Jurídica dentro de su misión principal se encuentra la asesoría jurídica relacionada con el Contrato de Concesión del Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre**

**Resolución Nro. EPMSA-GG-2022-0067-RE**

**Quito, D.M., 01 de septiembre de 2022**

*y sus enmiendas, sin embargo, en Manual de Descripción y Clasificación de Puestos, emitido mediante resolución EPMSA-2018-0016, de 7 de marzo de 2018, en la Serie de Procesos Habilitantes de Asesoría, dentro del perfil de Analista Jurídico 3 no constan como responsabilidades y actividades esenciales elaborar informes o criterios jurídicos respecto del Contrato de concesión y sus enmiendas, razón por la cual, con base en el artículo 22 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano, es pertinente realizar la actualización y modificación del perfil de Analista Jurídico 3 incluyendo las actividades señaladas en el memorando EPMSA-GJ-2022-0330-ME, de 22 de agosto de 2022 y en el Informe Técnico de la Dirección de Talento Humano. II.- Por tanto, es pertinente que usted, señora Gerente General, acoja la recomendación de la Dirección de Talento Humano y disponga a esta Gerencia Jurídica la elaboración de la resolución para la actualización y modificación del perfil de Analista Jurídico 3, a fin de que exista armonía con el Estatuto Orgánico Funcional de la EPMSA.”; y,*

En ejercicio de las atribuciones y facultades conferidas en los artículos 11 numeral 8 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y 22 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano,

**Resuelve:**

**Artículo 1.-** Reformar el perfil de puesto de Analista Jurídico 3 del Manual de Descripción y Clasificación de Puestos, emitido mediante resolución EPMSA-2018-0016, de 7 de marzo de 2018, y sustituirlo por el perfil adjunto al Informe Técnico EPMSA-DTH-2022-0196-IT, de 26 de agosto de 2022, (perfil aprobado.pdf).

**Artículo 2.-** Encárguese de la ejecución de la presente resolución a la Dirección de Talento Humano de la EPMSA.

**Artículo 3.-** Se dispone a la Unidad de Comunicación Social, la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la EPMSA.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción.

*Documento firmado electrónicamente*

Ing. Katya Lorena Bastidas Burbano  
**GERENTE GENERAL EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS  
AEROPORTUARIOS  
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS**

Referencias:

- EPMSA-DTH-2022-0196-IT

Anexos:

- perfil aprobado.pdf



**Resolución Nro. EPMSA-GG-2022-0067-RE**

**Quito, D.M., 01 de septiembre de 2022**

Copia:

Señor Magíster

Juan Andrés Játiva Flores

**Director de Talento Humano**

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

Señor Abogado

Marco Vinicio López Romero

**Asistente Administrativo**

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

Señora Licenciada

Ana Carolina Galárraga

**Comunicadora Social**

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS**

