

**EI CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO**

Visto el Informe No. IC-2008-763 de 3 de septiembre del 2008, de la Comisión de Convivencia y Seguridad Ciudadanas; y,

CONSIDERANDO:

Que uno de los fines esenciales de la Municipalidad es la de procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales, conforme lo dispone el numeral 1 del Art. 11 de la Codificación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal;

Que es facultad privativa de la Municipalidad, para el cumplimiento de sus fines, el ejercicio de la política de moralidad y costumbres, el fomento del turismo, colaborar y coordinar la protección, seguridad y convivencia ciudadana y establecer la Policía Municipal, de acuerdo con lo dispuesto en los ordinales 5ª, 9ª 18ª del Art. 14; numerales 38 y 48 del Art. 63 de la Codificación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal;

Que en materia de justicia y policía, a la administración municipal le corresponde cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas y los reglamentos municipales; cuidar que se cumplan y hacer cumplir las disposiciones sobre higiene, salubridad, obra pública, uso de vías y lugares públicos según lo prevé el Art. 154 de la Codificación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal;

Que mediante Ordenanza Metropolitana No. 101, publicada en el Registro Oficial 198 de 27 de octubre del 2003, se sustituye el Capítulo III, referente a la Policía Metropolitana, del Título II, del Libro Primero del Código Municipal;

Que es necesario actualizar y aclarar las normas, que permitan la organización y funcionamiento eficaz de la Policía Metropolitana; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 63 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal y 8 de la Ley Orgánica de Régimen para el Distrito Metropolitano de Quito,

EXPIDE

LA ORDENANZA METROPOLITANA QUE SUSTITUYE EL CAPÍTULO III DE LA POLICÍA METROPOLITANA, DEL TÍTULO II, DEL LIBRO PRIMERO DEL CÓDIGO MUNICIPAL.

Art. 1.-Sustitúyase el Capítulo III, referente a la Policía Metropolitana, del Título II del Libro Primero del Código Municipal, constante en la Ordenanza Metropolitana No. 101, publicada en el Registro Oficial 198 de 27 de octubre del 2003, por el siguiente:

**CAPÍTULO III
DE LA POLICÍA METROPOLITANA****SECCIÓN I
DE LA NATURALEZA, DOMICILIO, AMBITO Y RÉGIMEN JURÍDICO**

Art. I. 210.- Naturaleza.- La Policía Metropolitana es una dependencia de la Municipalidad del Distrito Metropolitano de Quito, que tiene la condición de ente contable y financiero; y como tal se le encarga la responsabilidad de la administración de los sistemas administrativos, operativos y financieros.



- Art. I. 211.- Domicilio.-** La Policía Metropolitana tendrá su domicilio en la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, República del Ecuador.
- Art. I. 212.- Ámbito.-** La Policía Metropolitana tiene ámbito en todo el Distrito Metropolitano de Quito y sus áreas de acción se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.
- Art. I. 213.- Régimen Jurídico.-** El personal de la Policía Metropolitana está sujeto a la Constitución Política de la República; Ley Orgánica de Régimen para el Distrito Metropolitano de Quito; Codificación de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento; Código Municipal, y a lo previsto en las ordenanzas, reglamentos internos y demás disposiciones legales emitidas por autoridad competente.

SECCIÓN II DE LA MISIÓN, OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

- Art. I. 214.- Misión.-** Mejorar la convivencia ciudadana del Distrito Metropolitano de Quito, mediante el control del uso adecuado del espacio público y brindar seguridad a los bienes patrimoniales municipales.

Adicionalmente, formar parte del Sistema Metropolitano de Gestión de Riesgos y ofrecer apoyo en la prestación de servicios de turismo.

- Art. I. 215.- Objetivos de la Policía Metropolitana.-** Los objetivos son los siguientes:
- a. Fortalecer y orientar los procesos de control del espacio público, contaminación auditiva y publicidad exterior, a fin de que el Distrito Metropolitano de Quito sea un espacio ordenado y saludable;
 - b. Salvaguardar en el marco de la legislación vigente y disposiciones emitidas por el Concejo y Alcalde Metropolitano, los bienes patrimoniales y municipales del Distrito Metropolitano de Quito;
 - c. Elaborar los planes requeridos para el cumplimiento de las tareas asignadas según el Sistema de Gestión de Riesgos.
 - d. Fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional para la prestación de servicios de turismo; y,
 - e. Orientar a la ciudadanía del Distrito Metropolitano de Quito, a fin de que sus comportamientos posibiliten una mejora constante de la convivencia ciudadana.

- Art. I. 216.- Lineamientos Estratégicos.-** Los lineamientos estratégicos son los siguientes:

- a. Establecer un sistema de organización que, en función de la planificación de la Policía Metropolitana, posibilite contar con una estructura sustentada en los procesos de la dependencia, dinamice la comunicación interna y facilite la evaluación del impacto de los servicios;
- b. Institucionalizar un proceso permanente y continuo de formación, capacitación, educación y especialización, para fortalecer las competencias de los Recursos Humanos;



- c. Potenciar los procesos de orientación, motivación e involucramiento de la ciudadanía para mejorar la convivencia ciudadana;
- d. Fortalecer la capacidad operativa para atender los requerimientos sobre la Gestión de Riesgos.
- e. Fortalecer la capacidad para atender los requerimientos protocolarios y de turismo; y,
- f. Impulsar la vinculación del sector público y privado, nacional e internacional y de las organizaciones sociales del Distrito Metropolitano de Quito, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la dependencia.

Art. I. 217.- Principios Corporativos.- La Policía Metropolitana se regirá por los siguientes principios:

- a. Trabajo planificado de acuerdo a las demandas ciudadanas, mediante un servicio respetuoso, ágil, efectivo y transparente;
- b. Gestión por resultados, sustentada en los planes estratégico y operativo y en la rendición de cuentas al Concejo Metropolitano, Alcalde Metropolitano y ciudadanía;
- c. Compromiso de fortalecer la actitud de solidaridad para el cumplimiento estricto y eficiente del ordenamiento jurídico;
- d. Respeto de los derechos humanos y fomento de la sensibilidad, el interés, la confianza y la verdad; y,
- e. Responsabilidad social, mediante la puesta en práctica de una cultura de corresponsabilidad ciudadana en el cumplimiento de la misión de la Policía Metropolitana.

Art. I. 218.- Valores Corporativos.- La Policía Metropolitana fundamentará su gestión en los siguientes valores:

- a. Honestidad, generando rectitud en las acciones que se desarrollen para la comunidad;
- b. Disciplina, generando y fortaleciendo la cultura de respeto y acatamiento voluntario de las normas establecidas;
- c. Equidad, potenciando igualdad en la atención e imparcialidad en sus actuaciones;
- d. Responsabilidad, logrando certeza en el cumplimiento de los deberes y asumiendo las consecuencias de las acciones, decisiones y omisiones;
- e. Flexibilidad, alcanzando capacidad de adaptación a la dinámica de la convivencia ciudadana; y,
- f. Prudencia, procurando evitar la confrontación con la ciudadanía.

SECCIÓN III DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Art. I. 219.- Niveles de Conducción, Procesos y Subprocesos.- Para el cumplimiento de la misión y objetivos de la Policía Metropolitana, se establecen los siguientes niveles de conducción, procesos y subprocesos:

- 1. Nivel de Conducción Superior
 - 1.1 Alcalde Metropolitano
 - 1.2 Consejo Superior
 - 1.3 Director General de la Policía Metropolitana



- 2. Nivel de Conducción Operativa
 - 2.1 Comandante de Operaciones
- 3. Procesos y Subprocesos Operativos Agregadores de Valor
 - 3.1 De Espacio Público
 - 3.1.1 Control de Espacio Público
 - 3.1.2 Educación Comunitaria
 - 3.2. De Seguridad
- 4. Procesos y Subprocesos Habilitantes
 - 4.1 De Asesoría
 - 4.1.1 Asesoría Jurídica
 - 4.1.2 Inspectoría
 - 4.1.3 Comunicación Social
 - 4.2 De Apoyo
 - 4.2.1 De Recursos Humanos
 - 4.2.1.1 Planificación de Recursos Humanos
 - 4.2.1.2 Clasificación y Valoración de Puestos
 - 4.2.1.3 Selección e Inducción
 - 4.2.1.4 Evaluación
 - 4.2.1.5 Capacitación
 - 4.2.1.6 Bienestar Social y Seguridad laboral
 - 4.2.2 Administrativo Financiero
 - 4.2.2.1 Presupuesto
 - 4.2.2.2 Contabilidad
 - 4.2.2.3 Tesorería
 - 4.2.2.4 Bienes y Servicios
 - 4.2.2.5 Logística
 - 4.2.3 De Tecnología de la Información y Comunicaciones

Art. I. 220.- Cadena de Valor.- La cadena de valor de la Policía Metropolitana, es la siguiente:

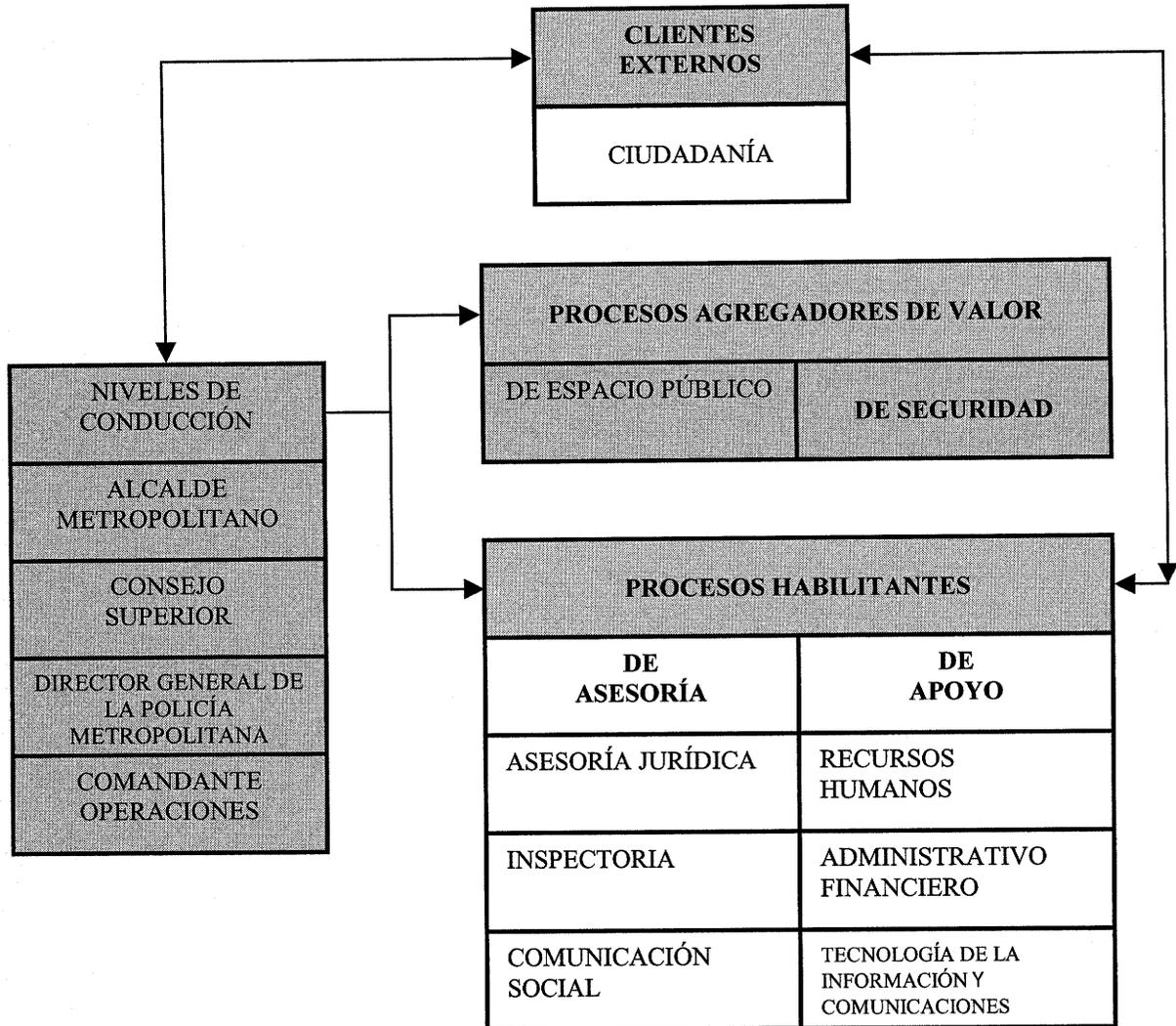




0270

ORDENANZA METROPOLITANA N°

Art. I.221.- Mapa de procesos.- El flujo de información será el siguiente:

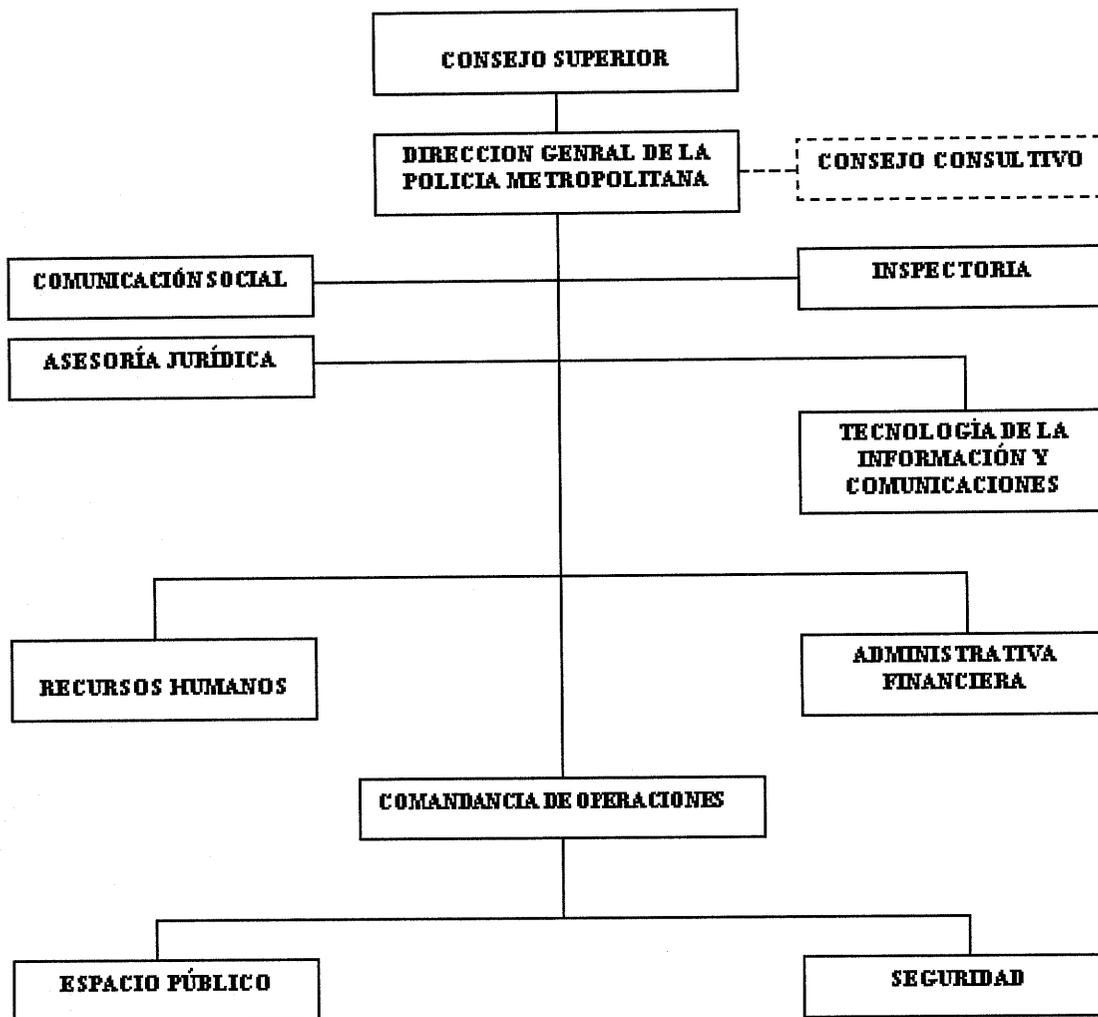


[Firma]

[Firma]



Art. I.222.- Diagrama de la Estructura Orgánica.- El diagrama orgánico es el siguiente:



Art. I.223.- Jefatura de Unidades.- Al mando de las Unidades Operativas se encontrará únicamente personal uniformado:

- a. Los Comandantes 2, de acuerdo a su antigüedad, estarán a cargo de las siguientes Unidades, con el respectivo orden de prelación:
1. Comandancia de Operaciones;
 2. Unidad de Inspectoría; y,
 3. Unidad de Espacio Público.

Al mando de la Unidad de Seguridad, se encontrará el Comandante 1 más antiguo.



Al mando de las restantes Unidades se encontrará el personal policial o administrativo que cumpla con los perfiles requeridos para dichos puestos, lo cual se realizará previo concurso de merecimientos y oposición para ocupar la vacante.

En el caso de no existir personal policial con el grado jerárquico requerido para dirigir las unidades especificadas en los literales 1.), 2.) y 3.), dichos cargos serán ocupados por el personal policial que le siga en grado jerárquico y antigüedad. La estructura y numérico de los equipos de trabajo se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

SECCIÓN IV ROLES Y FUNCIONES

Parágrafo 1º DEL NIVEL DE CONDUCCIÓN

Art. I.224.- Alcalde Metropolitano.- Con relación a la gestión de la Policía Metropolitana, las funciones del Alcalde Metropolitano son:

- a. Ejercer la máxima autoridad y representación legal de la Dependencia;
- b. Presentar para conocimiento y aprobación del Concejo Metropolitano de Quito, los proyectos de ordenanzas relativas a políticas, funcionamiento y desarrollo de la Policía Metropolitana;
- c. Cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas y demás disposiciones legales que regulan la gestión de la dependencia;
- d. Presidir e integrar por si o por su delegado el Consejo Superior de la dependencia;
- e. Emitir Resoluciones sobre los asuntos propuestos por el Consejo Superior;
- f. Expedir mediante Resolución las Remuneraciones Mensuales Unificadas para el personal policial de la Policía Metropolitana; y,
- g. Evaluar la gestión técnica, administrativa y financiera de la dependencia.

Art. I.225.- Consejo Superior.- La misión y funciones del Consejo Superior, son:

Misión.- Establecer la política, normas de funcionamiento y lineamientos de gestión, a fin de que la Policía Metropolitana, de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigente y en función de su misión, proporcione servicios de calidad que satisfagan los requerimientos del Distrito Metropolitano de Quito.

Funciones:

- a. Proponer políticas de organización, funcionamiento y desarrollo de la Policía Metropolitana;
- b. Aprobar los planes estratégico y operativo;
- c. Aprobar los reglamentos referentes a la organización y gestión técnica, administrativa y financiera;
- d. Expedir y modificar los Reglamentos Internos;
- e. Emitir resoluciones respecto de ascensos, condecoraciones, becas y pasantías del personal policial;



- f. Resolver en segunda instancia los casos de impugnación sobre ascensos del personal policial;
- g. Aprobar la programación de los cursos de Aspirantes a Policías Metropolitanos y para ascenso;
- h. Aprobar la planificación y programación de los cursos de capacitación;
- i. Presentar al Concejo Metropolitano los informes que le soliciten;
- j. Evaluar la gestión técnica, administrativa y financiera de la dependencia; y,
- k. Las demás que se le asignen en este capítulo.

Estará conformado por:

- Alcalde Metropolitano o su delegado, quién lo presidirá;
- Director General de la Policía Metropolitana;
- Comandante de Operaciones;
- Comandante de la Unidad de Inspectoría;
- Comandante de la Unidad de Espacio Público;
- Jefe de Recursos Humanos, quién actuará como secretario con voz y sin voto; y,
- Asesor Jurídico, quién actuara con voz y sin voto.

Podrán actuar como asesores o informantes, el personal de la Policía Metropolitana, funcionarios de otras dependencias de la Municipalidad del Distrito Metropolitano de Quito o funcionarios de otras entidades públicas o privadas, por decisión del Alcalde Metropolitano o a petición de alguno de los otros integrantes.

El Consejo Superior se reunirá ordinariamente cada tres meses en la fecha y según la agenda que establezca el Director General de la Policía Metropolitana, previa aprobación del Alcalde Metropolitano; y extraordinariamente, por decisión de éste o petición por escrito de al menos cuatro de los restantes integrantes.

Las decisiones del Consejo Superior se tomarán por mayoría simple de votos, es decir la mitad mas uno de los asistentes. En caso de empate tendrá voto dirimente el Alcalde Metropolitano o su delegado.

Art. I.226.- Dirección General de la Policía Metropolitana.- La Dirección General de la Policía Metropolitana está al mismo nivel jerárquico que las Direcciones Metropolitanas del Municipio de Quito y su misión y funciones son:

Misión.- Dirigir la Gestión de la Policía Metropolitana de acuerdo con la política, normas y lineamientos establecidos por el Concejo y Alcalde Metropolitanos.

Funciones:

- a. Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar la gestión de la Policía Metropolitana;
- b. Presentar para conocimiento y aprobación del Consejo Superior:
 - Los planes estratégicos y operativos anuales;
 - Anteproyectos de resolución para ascensos, condecoraciones, becas y pasantías del personal policial;
 - Anteproyectos o reformas de ordenanzas y sus reglamentos referentes a la organización y gestión técnica, administrativa y financiera;



- La proforma presupuestaria;
 - Proyectos o reformas de reglamentos internos;
 - La programación de los cursos de Aspirantes a Policías Metropolitanos y para ascenso; y,
 - La planificación y programación de los cursos de capacitación;
- c. Ejecutar las resoluciones del Consejo Superior;
 - d. Expedir y modificar los Manuales de Procedimientos;
 - e. Emitir resoluciones internas que faciliten y fortalezcan la gestión de la dependencia;
 - f. Coordinar alianzas estratégicas, concertaciones y convenios de cooperación interinstitucional, con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, de acciones tendientes al cumplimiento de la misión de la Policía Metropolitana;
 - g. Suscribir contratos de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente;
 - h. Autorizar los gastos;
 - i. Resolver en primera instancia los casos de impugnación sobre ascensos del personal policial; y,
 - j. Imponer sanciones disciplinarias conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Art. I.227.- Consejo Consultivo.- El Consejo Consultivo apoyará al Director General de la Policía Metropolitana en la elaboración de los planes estratégico y operativos, los procesos de organización y para la toma de decisiones relativas a la gestión de la Policía.

El Consejo Consultivo se reunirá por convocatoria del Director General de la Policía Metropolitana y se integrará por el personal que designe el Director según la situación a ser analizada.

Art. I.228.- Comandancia de Operaciones.- La misión y funciones de la Comandancia de Operaciones, son:

Misión.- Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar la gestión operativa de la Policía Metropolitana;

Funciones:

- a. Formular el POA, conjuntamente con las dependencias del nivel operativo, de acuerdo con los lineamientos del Consejo Consultivo, y presentarlo para la aprobación del Director General de la Policía Metropolitana;
- b. Disponer y supervisar la prestación de servicios de protección a autoridades, seguridad y vigilancia a dependencias municipales y bienes patrimoniales;
- c. Evaluar la efectividad de los operativos y plantear recomendaciones de mejora;
- d. Consolidar y analizar las estadísticas de las operaciones y sus resultados;
- e. Poner a los infractores a disposición de las Comisarias de las Administraciones Zonales, para el juzgamiento de las contravenciones;
- f. Disponer la colaboración de la Policía Metropolitana cuando sea requerida por otras instituciones públicas o privadas con finalidad social o pública;
- g. Organizar, dirigir y controlar los servicios de protocolo y de apoyo al turismo en el Distrito Metropolitano de Quito; y,
- h. Elaborar el Informe Anual de gestión para conocimiento y aprobación de la Dirección General de la Policía Metropolitana.



Parágrafo 2º
DE LOS PROCESOS Y SUBPROCESOS AGREGADORES DE VALOR

Art. I.229.- De Espacio Público.- La misión, funciones y subprocesos de Espacio Público, son:

Misión.- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar los planes y programas de control del espacio público; apoyo a los servicios de seguridad ciudadana, apoyo para el acogimiento de personas vulnerables, educación comunitaria y gestión de riesgos.

Funciones:

- a. Formular el POA, conjuntamente con la Comandancia de Operaciones;
- b. Establecer los procedimientos operativos y de educación comunitaria;
- c. Planificar, coordinar y supervisar los operativos de control de comercio formal e informal, contaminación auditiva, publicidad exterior, escombros y basura en la vía pública y estacionamientos tarifados;
- d. Planificar, coordinar y supervisar los programas de educación comunitaria;
- e. Apoyar a las Comisarias Metropolitanas y a las Administraciones Zonales en el control de edificaciones e invasiones de predios;
- f. Evaluar la efectividad de los operativos y de los programas de educación comunitaria y plantear recomendaciones de mejora; y,
- g. Llevar estadísticas consolidadas de los operativos y resultados de los mismos.

Subprocesos:

- a. Control de Espacio Público; y,
- b. Educación Comunitaria.

Art. I.230.- Control de Espacio Público.- Las funciones de Control de Espacio Público son:

- a. Formular el POA, conjuntamente con el responsable del Proceso de Espacio Público;
- b. Diseñar los programas cuatrimestrales y ejecutar los operativos de control del comercio formal e informal, de contaminación auditiva, de publicidad exterior, de escombros y basura en la vía pública y de estacionamiento tarifado;
- c. Coordinar para el control de edificaciones y el desalojo en invasiones de predios;
- d. Coordinar para la ejecución de los programas de seguridad ciudadana;
- e. Diseñar procedimientos y estrategias para los operativos de control del espacio público;
- f. Asignar el numérico de personal a cada grupo de trabajo;
- g. Organizar los horarios de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio; y,
- h. Llevar estadísticas de los operativos y resultados de los mismos.

Art. I.231.- Educación Comunitaria.- Las funciones de Educación Comunitaria son:

- a. Formular el POA, conjuntamente con el responsable del Proceso de Espacio Público;
- b. Diseñar los programas de educación comunitaria, en materia de competencias de la Policía Metropolitana;
- c. Zonificar y seleccionar la población objetivo;
- d. Organizar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio;



- e. Ejecutar los programas de educación comunitaria; y,
- f. Llevar estadísticas de los programas y resultados de los mismos.

Art. I.232.- Seguridad.- La misión y funciones de Seguridad son:

Misión.- Brindar protección al Alcalde Metropolitano y otras autoridades municipales, proporcionar seguridad a las instalaciones, bienes municipales y patrimoniales del Distrito Metropolitano de Quito que determine la Dirección General de la Policía Metropolitana, así como también coordinar las actividades relacionadas con Gestión de Riesgos.

Funciones:

- a. Formular el POA, conjuntamente con la Comandancia de Operaciones;
- b. Establecer, ejecutar y evaluar los procedimientos para el servicio de protección a las autoridades municipales que determine el Director General de la Policía Metropolitana;
- c. Diseñar, implementar y evaluar planes de prevención de riesgos naturales o fortuitos para las instalaciones del Cuartel de la Policía Metropolitana, Escolta del Palacio Municipal y de otras instalaciones que determine el Director General de la Policía Metropolitana;
- d. Establecer y ejecutar los procedimientos para la seguridad de las instalaciones, bienes municipales y patrimoniales;
- e. Coordinar las acciones pertinentes según los planes diseñados por el Sistema de Gestión de Riesgos;
- f. Asesorar a las diferentes dependencias municipales en la elaboración de estudios de seguridad;
- g. Asignar el numérico de personal necesario para realizar el trabajo;
- h. Organizar los horarios de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio;
- i. Evaluar la efectividad de las acciones de seguridad de los bienes municipales y patrimoniales; e,
- j. Llevar estadísticas consolidadas de las actividades de seguridad y sus resultados.

Parágrafo 3º

DE LOS PROCESOS HABILITANTES DE ASESORIA

Art. I.233.- Asesoría Jurídica.- La misión y funciones de la Asesoría Jurídica son:

Misión.- Proporcionar asesoría de carácter jurídico para orientar las decisiones y acciones relativas a la misión de la Policía Metropolitana, y ejercer el patrocinio de la misma.

Funciones:

- a. Receptar, analizar y preparar informes jurídicos en materia contractual, procesal, contencioso administrativa y jurisdicción voluntaria, a fin de facilitar la ejecución de los procesos administrativos y la aplicación de las leyes, normas y reglamentos correspondientes;



- b. Asesorar en materia legal a la Dirección General, Consejo Superior, Consejo Consultivo y a todas las Unidades de la Dependencia, además de su representación judicial y extrajudicial;
- c. Recibir las denuncias de carácter legal que se presenten en la Policía Metropolitana y poner en conocimiento de la Dirección General o Consejo Superior, según corresponda;
- d. Integrar el Consejo Superior con voz y sin voto;
- e. Por delegación de la Procuraduría Metropolitana, ejercer la representación judicial de la Policía Metropolitana de Quito;
- f. Coordinar con la Procuraduría Metropolitana la realización de acciones de tipo legal que ha de realizar la Policía Metropolitana;
- g. Elaborar proyectos en materia legal con respecto a la dependencia;
- h. Formular denuncias en Comisarías, Intendencia de Policía, Fiscalía, Policía Judicial, por agresiones verbales o físicas, robo, hurto o pérdida de bienes municipales asignados a la Policía Metropolitana;
- i. Intervenir en asuntos de carácter mediatorio en los cuales se encuentre inmersa la Policía Metropolitana;

Art. I.234.- Inspectoría.- La misión y funciones de Inspectoría son:

Misión.- Generar información para el trabajo operativo, investigar acerca de hechos internos y externos que puedan lesionar la imagen de la Policía Metropolitana y mantener información actualizada respecto al seguimiento de la ejecución de los planes, programas y proyectos de la dependencia.

Funciones:

- a. Formular el POA, de acuerdo con los lineamientos del Consejo Consultivo y presentarlo para la aprobación del Director General de la Policía Metropolitana;
- b. Realizar el seguimiento y monitoreo de la ejecución de los planes, programas y proyectos de la dependencia;
- c. Realizar las investigaciones correspondientes sobre denuncias y problemas disciplinarios del personal;
- d. Vigilar el buen comportamiento moral y disciplinario del personal;
- e. Elaborar informes técnicos de las investigaciones realizadas;
- f. Colaborar con las dependencias municipales en la investigación de hechos dolosos y de aquellos que afecten la imagen de la Municipalidad; y,
- g. Generar información de apoyo para la planificación del trabajo de las Unidades operativas.

Art. I.235.- Comunicación Social.- La misión y funciones de Comunicación Social son:

Misión.- Generar y administrar información confiable, transparente y trascendente, promoviendo la mejora continua de la imagen institucional y corporativa.

Funciones:

- a. Formular el POA, de acuerdo con los lineamientos del Consejo Consultivo y presentarlo para la aprobación del Director General de la Policía Metropolitana;
- b. Coordinar con la Asesoría de Comunicación y Dialogo Social del Municipio, la aplicación de las políticas y normativa comunicacional corporativa.



- c. Definir e implementar un sistema de comunicación, mecanismos e instrumentos pertinentes para una adecuada comunicación interna y externa.
- d. Asesorar, coordinar, comunicar y monitorear la relación con los medios de comunicación colectiva.
- e. Establecer e implementar mecanismos de monitoreo y evaluación de la percepción ciudadana sobre la gestión que realiza la Policía Metropolitana.
- f. Realizar la cobertura de eventos oficiales y aspectos protocolarios.
- g. Coordinar y asesorar las entrevistas de las autoridades en los medios de comunicación;
- h. Coordinar ruedas de prensa, realizar monitoreo de noticias y gestionar las publicaciones en los medios de comunicación; e,
- i. Mantener actualizada la página web de la Policía Metropolitana.

Parágrafo 4º
DE LOS PROCESOS HABILITANTES DE APOYO

Art. I.236.- Recursos Humanos.- La misión, subprocesos y funciones de Recursos Humanos son:

Misión.- Implementar procesos orientados a incorporar, mantener y desarrollar personal calificado en función de los intereses de la dependencia.

Subprocesos:

- a. Planificación de Recursos Humanos
- b. Clasificación y Valoración de Puestos
- c. Selección e Inducción
- d. Evaluación
- e. Capacitación
- f. Bienestar Social y Seguridad laboral

Funciones:

- a. Formular el POA, de acuerdo con los lineamientos del Consejo Consultivo y presentarlo para la aprobación del Director General de la Policía Metropolitana;
- b. Planificar el ingreso de personal de acuerdo a los requerimientos de la dependencia;
- c. Elaborar y mantener actualizada la plantilla de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana;
- d. Formular, diseñar, implantar y evaluar el Plan de prevención de riesgos, asistencia social, salud y seguridad ocupacional;
- e. Administrar el sistema de información de Recursos Humanos;
- f. Presentar para conocimiento y revisión del Director General de la Policía Metropolitana, la programación anual de los cursos de formación, capacitación y ascensos; y,
- g. Administrar los procesos de clasificación y valoración de puestos, selección y evaluación de personal, capacitación, bienestar social y seguridad laboral, carrera policial, remuneraciones, reconocimientos y condecoraciones, derechos, deberes y prohibiciones y régimen disciplinario.



Art. I.237.- Administrativo Financiero.- La misión, subprocesos y funciones del Administrativo Financiero, son:

Misión.- Administrar los bienes, servicios y recursos financieros, además de proveer información para la toma de decisiones.

Subprocesos:

- a. Presupuesto;
- b. Contabilidad;
- c. Tesorería;
- d. Bienes y servicios; y,
- e. Logística

Funciones.- Las funciones del proceso administrativo financiero son:

- a. Formular el POA, de acuerdo con los lineamientos del Consejo Consultivo y presentarlo para la aprobación del Director General de la Policía Metropolitana;
- b. Establecer los procedimientos internos de presupuesto, contabilidad, tesorería, bienes y servicios y logística;
- c. Planificar, coordinar y supervisar la gestión de presupuesto, contabilidad, tesorería, bienes y servicios y logística; y,
- d. Evaluar la efectividad de la gestión presupuestaria, contabilidad, tesorería, bienes y servicios y logística.

Las funciones relativas a los subprocesos de presupuesto, contabilidad, tesorería, bienes y servicios y logística se establecerán en el Reglamento de la presente ordenanza.

Art. I.238.- Tecnología de la Información y Comunicaciones.- La misión y funciones de Tecnología de la Información y Comunicaciones son:

Misión.- Asesorar y brindar apoyo a las unidades de la Policía Metropolitana para el establecimiento y mantenimiento de Hardware, Software y Comunicaciones, en función de los requerimientos de la dependencia.

Funciones:

- a. Formular el POA, de acuerdo con los lineamientos del Consejo Consultivo y presentarlo para la aprobación del Director General de la Policía Metropolitana;
- b. Investigar y asesorar sobre las tecnologías de la información y comunicación;
- c. Elaborar el plan informático y de comunicaciones;
- d. Diseñar, desarrollar y mantener equipos, sistemas, redes y aplicaciones informáticas;
- e. Administrar la página Web de la Dependencia; y,
- f. Brindar asistencia técnica a los usuarios en aplicaciones informáticas y herramientas de escritorio en la Dependencia.

Art. I.239.- Inclusión y Modificación de Procesos.- A propuesta del Director General de la Policía Metropolitana, el Consejo Superior determinará la inclusión o modificación de los procesos y subprocesos de la Policía Metropolitana de Quito.



**SECCIÓN V
DEL PERSONAL POLICIAL**

Art. I.240.- Autoridad Superior.- La máxima autoridad de la Policía Metropolitana es el Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito.

Art. I.241.- Director General de la Policía Metropolitana.- El Alcalde Metropolitano nombrará al Director General de la Policía Metropolitana, que será de libre nombramiento y remoción.

Art. I.242.- Comandante de Operaciones.- Será el oficial de más alto grado y antigüedad y permanecerá en ese cargo por un tiempo máximo de cuatro años, luego de lo cual, en caso de no cumplir con el tiempo establecido para su jubilación, pasará a desempeñar funciones de Asesoría de la Dirección General de la Policía Metropolitana, hasta cumplir dicho tiempo.

Art. I.243.- Reemplazos.- En caso de ausencia temporal o definitiva del Director General de la Policía Metropolitana, lo reemplazará el Comandante de Operaciones, hasta su vinculación o nombramiento de un nuevo Director General de la Policía Metropolitana.

En caso de ausencia temporal o definitiva del Comandante de Operaciones, lo reemplazará el oficial de más alto grado y jerarquía hasta su vinculación o designación de un nuevo Comandante de Operaciones.

Art. I.244.- Oficiales.- El personal que desempeña los cargos de Comandantes e Inspectores, constituye el grupo de Oficiales de la Policía Metropolitana.

Art. I.245.- Tropa.- El personal que desempeña los cargos de Subinspectores y Policías, constituye el grupo de Tropa de la Policía Metropolitana.

Art. I.246.- Mando y Comando.- El grado jerárquico determina la función y el mando del personal:

- a. El Mando.- Es la facultad que de acuerdo con la jerarquía de los oficiales y personal de tropa, permite ejercer autoridad legal y moral sobre sus subalternos.
- b. El Comando.- Es el ejercicio del mando por designación o sucesión sobre una unidad o grupo de la Policía Metropolitana.

El Comando por designación lo ejerce quien haya sido designado por el Comandante de Operaciones para dirigir una unidad o grupo.

El Comando por sucesión lo ejerce quien pasa a ocupar un grado de jerarquía superior.

Art. I.247.- Superioridad.- La superioridad de un miembro policial respecto a otro, está determinada por el grado y la antigüedad, conforme a lo siguiente:

- a. En razón del grado, por tener el más alto;
- b. En igualdad de grado, la superioridad le corresponderá a quien tenga mayor tiempo de permanencia en el mismo;



- c. En igualdad de grado y tiempo de permanencia en el mismo, la superioridad le corresponderá a quien tenga más años de servicio en la Policía Metropolitana;
- d. En igualdad de grado, tiempo de permanencia en el mismo y años de servicio en la Policía Metropolitana, la superioridad le corresponderá a quien hubiere obtenido la más alta calificación en el último curso de ascenso, o de formación en el caso de Policías;
- e. En igualdad de grado, tiempo de permanencia en el mismo, años de servicio en la Policía Metropolitana e igual calificación en el último curso de ascenso, o de formación en el caso de Policías, la superioridad le corresponderá a quien de acuerdo con la Hoja de Vida no tenga sanciones o tenga el menor número de sanciones leves;
- f. En igualdad de grado, tiempo de permanencia en el mismo, años de servicio en la Policía Metropolitana, igual calificación en el último curso de ascenso o de formación en el caso de Policías e igual número de sanciones leves, la superioridad le corresponderá a quien de acuerdo con la Hoja de Vida tenga el menor número de sanciones graves;
- g. En igualdad de grado, tiempo de permanencia en el mismo, años de servicio en la Policía Metropolitana, igual calificación en el último curso de ascenso o de formación en el caso de Policías, igual número de sanciones leves y graves, la superioridad le corresponderá a quien tenga la más alta calificación del desempeño en el año inmediato anterior al otorgamiento de la superioridad; de mantenerse la igualdad, se considerarán, a partir del año precedente en el que se otorgaría la superioridad, en orden retrospectivo, las calificaciones anuales de desempeño;
- h. De mantenerse la igualdad, la superioridad le corresponderá a quien hubiere obtenido el mayor número de condecoraciones; e,
- i. Si aún así persistiere la igualdad, el Consejo Superior determinará los factores adicionales a ser analizados para otorgar la superioridad.

Art. I.248.- Personal en Funciones de Línea.- Es aquel que desempeña funciones directamente relacionadas con los procesos y subprocesos operativos agregadores de valor.

Art. I.249.- Personal en Funciones de Apoyo.- Es aquel que desempeña funciones directamente relacionadas con los procesos y subprocesos habilitantes de apoyo.

Art. I.250.- Personal en Funciones de Asesoría.- Es aquel que desempeña funciones directamente relacionadas con los procesos y subprocesos habilitantes de asesoría.

SECCIÓN VI DE LOS SUBSISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL

Art. I.251.- Subsistemas.- Los subsistemas a ser aplicados para la administración del personal policial son:

- a. Planificación de Recursos Humanos
- b. Clasificación y Valoración de Puestos
- c. Reclutamiento y Selección
- d. Evaluación de Desempeño
- e. Capacitación



f. Bienestar Social y Seguridad laboral

Parágrafo 1º

DE LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Art. I.252.- Definición.- Sistema que, en función de la planificación y organización de la Policía Metropolitana, posibilita establecer y mantener actualizada la información individual, profesional y laboral del personal, así como el requerimiento de nuevo personal.

Art. I.253.- Objetivo.- Determinar la situación histórica, actual y proyectada del personal, para garantizar la cantidad y calidad, en función de la misión, visión, planificación y organización de la Policía Metropolitana.

Art. I.254.- Sistema de Información.- La planificación de los Recursos Humanos deberá disponer de información estadística del personal al menos en relación con los siguientes campos:

- a. Edad y género;
- b. Años de servicio;
- c. Nivel de instrucción;
- d. Número de puestos por grado;
- e. Evaluación;
- f. Capacitación recibida con registros de participación y calificaciones;
- g. Reporte de ascensos;
- h. Reporte de reconocimientos, condecoraciones y sanciones;
- i. Reporte de vínculos de consanguinidad y afinidad entre el personal;
- j. Reporte de pluriempleo;
- k. Información sobre reducción de personal;
- l. Licencias o comisiones de servicio con o sin remuneración; y,
- m. Reporte de traslados, traspasos y cambios administrativos.

Art. I.255.- Plantilla de Puestos.- El Jefe de Recursos Humanos, establecerá plantillas referenciales con el número de puestos indispensables para la gestión, en virtud de la misión y los planes operativos anuales.

Art. I.256.- Plan de Recursos Humanos.- La Unidad de Recursos Humanos elaborará hasta el 30 de septiembre de cada año, el Plan de Recursos Humanos, en el que conste las necesidades de creaciones y contratos; de existir los recursos financieros, se implementarán en el siguiente ejercicio fiscal.

Art. I.257.- Creación de Puestos.- La Unidad de Recursos Humanos determinará anualmente la existencia de nuevas competencias organizacionales que requieran del empleo de personal permanente.

Los requerimientos para la creación de puestos se sustentarán en el informe de gestión del jefe de la unidad o proceso organizacional que justifique la necesidad.

Art. I.258.- Supresión de Puestos.- Procederá únicamente por efecto del cambio de la estructura de puestos o de la optimización de los procesos ya sea por:



- a. Razones técnicas para evitar la duplicación de funciones, redistribuir las cargas de trabajo, posibilitar la optimización de procesos o la desconcentración de competencias;
- b. Razones económicas para ajustar el tamaño de la población laboral en relación con el presupuesto de la dependencia; y,
- c. Razones funcionales para mantener un racional equilibrio entre los procesos, la misión, visión y objetivos estratégicos previstos en la planificación estratégica de la Policía Metropolitana.

Parágrafo 2º

DE LA CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Art. I.259.- Definición.- Proceso que, en función de la planificación y organización de la Policía Metropolitana, posibilita establecer y mantener actualizada la estructura, descripción y valoración de los puestos.

Art. I.260.- Objetivo.- Establecer las bases que sustenten la gestión técnica del recurso humano de la institución.

Art. I.261.- Grupos Ocupacionales.- Los grupos ocupacionales aplicables a los puestos destinados al personal policial son:

- a. Dirección;
- b. Comandancia;
- c. Conducción; y,
- d. Operaciones.

Art. I.262.- Clases de Puestos.- Las clases de puestos correspondientes a cada grupo ocupacional son:

- a. Dirección
 - a.1 Director General de la Policía Metropolitana
 - a.2 Comandante de Operaciones
- b. Comandancia
 - b.1 Comandante 2
 - b.2 Comandante 1
- c. Conducción
 - c.1 Inspector 3
 - c.2 Inspector 2
- d. Operaciones
 - d.1 Inspector 1



- d.2 Subinspector
- d.3 Policía Metropolitano

Art. I.263.- Descripción de Puestos.- La descripción de los puestos contendrá lo siguiente:

- a. Denominación del puesto
- b. Código de identificación;
- c. Objetivo del puesto;
- d. Resultados esperados;
- e. Funciones clave;
- f. Competencias en cuanto a: conocimientos específicos o especializados indispensables para el desempeño del puesto y las destrezas, y habilidades requeridas para ejecutar con eficiencia y efectividad las funciones;
- g. Nivel de formación académica requerida; y,
- h. Tipo y tiempo de experiencia previa exigida para el desempeño del puesto.

DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS

Art. I.264.- Definición.- Proceso a través del cual se emplean criterios objetivos para determinar, mediante la aplicación de factores y grados comunes a todos los puestos, el nivel de contribución a la misión y objetivos de la Policía Metropolitana.

Art. I.264.1.- Objetivo.- Determinar la Escala de Valoración de puestos según su importancia relativa para la gestión de la Policía Metropolitana y contar con indicadores objetivos para establecer remuneraciones.

Art. I.264.2.- Base para la Valoración.- La valoración de los puestos se realizará en puntos, de acuerdo con la descripción de cada uno de ellos.

Art. I.264.3.- Factores y Pesos para Valorar los Puestos.- Los factores y pesos para la valoración de los puestos se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.4.- Comité de Valoración de Puestos.- Créase el Comité de Valoración de Puestos integrado por el Director General de la Policía Metropolitana quien lo presidirá, el Comandante de Operaciones, responsables de los procesos de Espacio Público, Seguridad y el Jefe de Recursos Humanos.

Las normas y procedimientos de funcionamiento del Comité de Valoración de Puestos se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.5.- Aprobación de la Escala de Valoración de Puestos.- La Escala de Valoración de Puestos propuesta por el Comité, requiere aprobación por el Consejo Superior.

Parágrafo 3° DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

DEL RECLUTAMIENTO



Art. I.264.6.- Definición.- Proceso que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar el puesto de Policía Metropolitana.

Art. I.264.7.- Objetivo.- Consolidar un proceso de comunicación de doble vía que comunique y divulgue las oportunidades de empleo para atraer suficientes candidatos para un proceso de selección.

Art. I.264.8.- Directrices.- Las directrices que deben tomarse en cuenta para este proceso son:

- a. Únicamente se realizará reclutamiento para aspirantes a Policías Metropolitanos;
- y,
- b. El prospecto de admisión deberá contener toda la información necesaria respecto de este proceso.

DE LA SELECCIÓN

Art. I.264.9.- Definición.- Proceso que posibilita evaluar las condiciones físicas y de salud; las competencias comportamentales (psicológicas) y de habilidades y destrezas, y los conocimientos, así como verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la descripción de los puestos.

Art. I.264.10.- Objetivo.- Posibilitar que la Policía Metropolitana incorpore personal competente, de acuerdo con las exigencias de la descripción de los puestos.

Art. I.264.11.- Principios de la Selección.- La selección de los aspirantes a Policías Metropolitanos se sustenta en los siguientes principios:

- a. Igualdad.- Todos los ecuatorianos, sin discriminación de ninguna índole, tienen derecho a ingresar en la Policía Metropolitana, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la respectiva descripción de puestos;
- b. Mérito.- El ingreso a la Policía Metropolitana estará determinado por la valoración de:
 - Formación académica;
 - Condiciones físicas y de salud;
 - Habilidades y destrezas de los aspirantes; y,
 - Calificaciones y Resultados de la evaluación de desempeño del Curso de Formación, en lo correspondiente a las fases académica y práctica, respectivamente.
- c. Transparencia.- Los procesos de incorporación a la Policía Metropolitana se sustentarán en reglas claras que imposibiliten dudas o ambigüedades; y,
- d. Difusión.- Se hará difusión efectiva de las convocatorias para los concursos de ingreso, a fin de que sean conocidas por la mayor cantidad de aspirantes potenciales.

Art. I.264.12.- Inducción.- La inducción comprende un proceso de orientación e información al Policía Metropolitano, previo a su ingreso, que incluye entrenamiento sobre las actividades inherentes al puesto y se lo realizará en el curso de formación.



**DEL CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESAR COMO
POLICÍA METROPOLITANO**

Art. I.264.13.- Políticas.- El concurso público se sujetará a las siguientes directrices:

- a. Se reclutará y seleccionará únicamente aspirantes a Policías Metropolitanos;
- b. El reclutamiento y selección del personal se realizará con base en la descripción del puesto establecido;
- c. El número de aspirantes a ser admitidos en el Curso de Formación lo determinará el Consejo Superior de la Policía Metropolitana, fundamentado en las vacantes existentes y presupuestadas, de acuerdo a los requerimientos de la institución; y,
- d. Durante el curso de formación los participantes se denominarán Aspirantes a Policías Metropolitanos.

Art. I.264.14.- Prospecto de Admisión.- Cada aspirante adquirirá en la Policía Metropolitana el prospecto de admisión, en el que se detallarán las condiciones y requisitos para:

- a. Ingresar al curso de formación;
- b. Aprobar las fases académica y práctica del mismo;
- c. Obtener nombramiento provisional;
- d. Obtener nombramiento regular, mediante el cual ingresa a la carrera; y,
- e. Trayectoria de la carrera policial.

Art. I.264.15.- Requisitos de Ingreso y Factores de Evaluación.- Podrán ingresar al Curso de Formación de Policías Metropolitanos, quienes de acuerdo con la evaluación de comportamientos, habilidades y destrezas obtengan una correlación mínima de 75% con relación a lo establecido en la descripción del puesto, cumplan con las condiciones físicas y de salud establecidas, y reúnan los siguientes requisitos:

- a. Ser ecuatoriano por nacimiento;
- b. Estar en uso de los derechos de ciudadanía;
- c. Tener título de Bachiller en cualquier especialidad;
- d. En el caso de personal femenino, no encontrarse en estado de gravidez;
- e. Tener una edad comprendida entre los 20 y 24 años 11 meses, a la fecha de inicio del curso de aspirantes;
- f. Tener una estatura mínima de 1,63 metros para los varones y 1,58 metros para las mujeres;
- g. Aprobar las evaluaciones físicas, médicas, psicológicas y académicas;
- h. Presentar los documentos originales y copias certificadas de los mismos, exigidos por la Ley para el ejercicio de un cargo público;
- i. Haber sufragado, salvo las causas de excusas previstas en la Ley;
- j. No encontrarse en mora de pagar créditos de cualquier naturaleza, establecidos a favor de entidades u organismos del sector público o privado;
- k. No tener en su contra auto de llamamiento a juicio; no encontrarse en interdicción civil o en concurso de acreedores o en insolvencia declarada judicialmente;
- l. No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- m. Presentar la declaración patrimonial juramentada, conforme lo previsto en la Constitución Política de la República y la Ley; y autorizar el levantamiento del sigilo de sus cuentas bancarias.

ca

ca



Art. I.264.16.-Aplicación del Concurso.- Se ejecutará un proceso de reclutamiento y selección únicamente cuando el Consejo Superior de la Policía Metropolitana así lo determine.

Art. I.264.17.-Proceso del Concurso.- El proceso de selección para ingresar a la Policía Metropolitana se inicia con la convocatoria y comprende los siguientes aspectos:

- a. Preselección de aspirantes;
- b. Valoración de cumplimiento de requisitos y competencias;
- c. Selección para ingreso al Curso de Formación;
- d. Aprobación de la fase académica del Curso de Formación;
- e. Calificación del desempeño de la fase práctica del curso de formación de muy buena y excelente;
- f. Determinación de ordenamiento por méritos;
- g. Establecimiento de la lista de elegibles;
- h. Selección de aspirantes a ser ingresados;
- i. Extensión del nombramiento provisional por seis meses; y,
- j. Extensión del nombramiento regular, si la calificación del desempeño del período de seis meses correspondiente al nombramiento provisional, fuese al menos de satisfactorio.

La evaluación de requisitos correspondientes a los aspectos a), b), c), d), e), i) y j) determinará, en forma progresiva, los aspirantes que deben continuar en el proceso.

Art. I.264.18.-Procedimientos para el Concurso.- El Reglamento de la presente Ordenanza determinará los procedimientos a seguirse para el cumplimiento del proceso establecido en el artículo anterior.

DEL CURSO DE FORMACIÓN

Art. I.264.19.-De la duración.- El Curso de Formación tendrá una duración de doce meses, los primeros tres meses corresponderán a la formación académica y los restantes nueve meses corresponderán a la formación práctica. Tanto la fase académica como la fase práctica son procesos eliminatorios de manera individual, conforme a los promedios mínimos de ocho puntos sobre diez en cada fase.

La duración de la formación académica podrá ser modificada por decisión del Consejo Superior.

Art. I.264.20.-De la relación laboral.- Durante la fase académica del curso de formación, el aspirante no tendrá ningún tipo de relación laboral con la Policía Metropolitana. Durante la fase práctica, al aspirante se le extenderá un Contrato de Servicios Ocasionales.

Art. I.264.21.-De la remuneración.- Durante la fase académica del curso de formación, el aspirante no recibirá remuneración. Durante la fase práctica, la remuneración correspondiente al Contrato de Servicios Ocasionales será igual a la que corresponde al grado Uno del Plan de Carrera Municipal.



DE LA INCORPORACIÓN

Art. I.264.22.-De la prelación de elegibles.- El Consejo Superior, con base al promedio final de las calificaciones de la fase académica y la fase práctica del curso de formación, establecerá la prelación de elegibles. El procedimiento para la evaluación de los aspirantes se establecerá en el Reglamento de la presente Ordenanza.

El número de Aspirantes que ingresen a la Policía Metropolitana se lo hará en base al número de vacantes presupuestadas existentes, respetando la prelación de elegibles.

Los Aspirantes que encontrándose en la lista de elegibles no sean considerados para llenar las vacantes presupuestadas existentes, podrán ser tomados en cuenta en un nuevo concurso público para ingresar como Aspirante a Policía Metropolitana.

Art. I.264.23.-Incorporación.- Los seleccionados deberán incorporarse en la fecha y términos establecidos para el efecto. En caso de no hacerlo en estos términos, su incorporación quedará insubsistente y se procederá a dar paso a los elegibles que quedaren en la lista establecida previamente.

Art. I.264.24.-Formalización de Ingreso.- El personal seleccionado se incorporará a la Policía Metropolitana mediante Nombramiento Provisional por un período de seis meses. Si el resultado de la evaluación del desempeño durante este período fuere de al menos satisfactorio, se procederá a la extensión del nombramiento regular.

Parágrafo 4º

DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL POLICIAL

Art. I.264.25.-Definición.- Es un proceso que permite valorar en forma continua y sistemática el desempeño del personal policial, para disponer de indicadores que permitan generar acciones conducentes a fortalecer las capacidades para mejorar el nivel de efectividad en el ejercicio de los puestos.

Art. I.264.26.-Objetivos.- Los objetivos son:

- a. Fomentar una cultura de trabajo orientada a la excelencia;
- b. Contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo, mediante la identificación y puesta en práctica de acciones que permitan mantener altos niveles de servicio;
- c. Ofrecer retroalimentación al personal respecto de sus fortalezas y áreas de desarrollo, a fin de poner en marcha acciones para mejorar el nivel del desempeño requerido;
- d. Fortalecer y transparentar las relaciones entre superiores y subordinados, mediante una clara comunicación del aporte esperado y la guía constante en el desempeño del puesto; y,
- e. Proporcionar información que fundamente la estabilidad, los ascensos, la capacitación, las becas, las pasantías, la ubicación en las bandas salariales y las separaciones.



Art. I.264.27.-Periodo de Evaluación.- Las evaluaciones del desempeño serán cada cuatro meses.

Art. I.264.28.-Registro de Resultados.- Los resultados de la evaluación del desempeño se registrarán en la hoja de vida del evaluado.

Art. I.264.29.-Factores, Indicadores y Calificación de la Evaluación.- Los factores de evaluación, la formulación de indicadores y la forma de calificación de éstos, se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.30.-Calificación Cuatrimestral.- El Reglamento de la presente Ordenanza, determinará los procedimientos a seguirse para establecer las calificaciones cuatrimestrales.

Art. I.264.31.-Equivalencia Cualitativa de la Calificación.- La equivalencia cualitativa de la calificación se establecerá en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.32.-Responsables de la Evaluación del Desempeño.- El personal será evaluado por el inmediato superior jerárquico, bajo cuyas órdenes actuó en el período objeto de evaluación, y por el propio evaluado.

Art. I.264.33.-Pesos de las Evaluaciones.- Los pesos porcentuales de cada uno de los responsables de la evaluación de desempeño, se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.34.-Pesos de las Evaluaciones.- El peso porcentual de cada uno de los responsables de la evaluación de desempeño, se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.35.-Efectos de la Evaluación.- Los efectos para el personal que hubiere obtenido calificaciones cualitativas de excelente y muy buena son:

- a. Ubicación en Banda Salarial;
- b. Participación para ascenso, con puntaje;
- c. Capacitación y soporte para desarrollo;
- d. Consideración para becas y pasantías; y,
- e. Consideración para asignar encargos.

Art. I.264.36.-Satisfactorio.- Los efectos para el personal que hubiere obtenido calificación de satisfactorio son:

- a. Participación para ascenso, con puntaje;
- b. Capacitación y soporte para desarrollo; y,
- c. Consideración para pasantías.

Art. I.264.37.-Deficiente.- El efecto para el personal que hubiere obtenido calificación de deficiente es el de brindarle capacitación y soporte para desarrollo.

Si el evaluado obtuviere una calificación de deficiente, será evaluado nuevamente en el plazo de cuatro meses; y si en esta segunda evaluación obtuviere la misma calificación, será declarado inaceptable.



Art. I.264.38.-Inaceptable.- Si la calificación anual de evaluación es de inaceptable, el evaluado será destituido, previo el cumplimiento del debido proceso.

**Parágrafo 5º
DE LA CAPACITACIÓN**

Art. I.264.39.-Definición.- Proceso que tiende a lograr un eficiente desempeño del personal de la Policía Metropolitana y su mejora permanente tanto en el aspecto personal como profesional.

Art. I.264.40.-Objetivo.- La capacitación en la Policía Metropolitana tiene como objetivo profesionalizar la carrera policial y desarrollar al personal tanto para el eficaz desempeño de su puesto o de otros de superior jerarquía, así como para la vida diaria.

Art. I.264.41.-Derecho.- El derecho a la capacitación se efectiviza a través de:

- a. La participación en eventos de perfeccionamiento dictados con el propósito de mejorar la eficiencia en el desempeño de los puestos o para promoverse dentro de la carrera policial;
- b. El otorgamiento de licencias y permisos para iniciar o complementar estudios en los diferentes niveles de la enseñanza, en carreras compatibles con las necesidades de la dependencia; y,
- c. El acceso a la adjudicación de becas y pasantías, en el país o en el exterior, siempre de acuerdo a los intereses de la dependencia y en función del procedimiento de selección establecido para el efecto.

Por la naturaleza de la labor de la Policía Metropolitana, los estudios académicos serán bajo las modalidades semipresencial o a distancia.

Para el inicio o continuación de estudios de nivel medio, superior u otro de carácter no formal, el Policía Metropolitano deberá permanecer al menos dos años en la institución, contados a partir de la fecha de ingreso a la misma.

Art. I.264.42.-Obligatoriedad.- El personal policial de la Policía Metropolitana tiene la obligación de participar en los eventos de capacitación para los que han sido seleccionados, y sus mandos inmediatos superiores de conceder la autorización para su participación.

Art. I.264.43.-Equidad.- La dependencia ofrecerá a todos los servidores igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional y personal, según el interés de la Policía Metropolitana y las potencialidades de los mismos.

Art. I.264.44.-Necesidades de Capacitación.- La Unidad de Recursos Humanos determinará anualmente las necesidades de capacitación, según lo siguiente:

- a. Las necesidades de la dependencia;
- b. La incorporación de nuevas regulaciones, procesos y tecnologías;
- c. Cambios en los perfiles de los puestos;
- d. Cambios de puestos, que implique variación de funciones; y,



- e. Las fortalezas y debilidades individuales y de las Subunidades, derivadas de los resultados de la evaluación de desempeño.

Art. I.264.45.-Planes, Programas y Presupuesto.- Según lo dispuesto en el artículo precedente, el Área de Capacitación de la Unidad de Recursos Humanos preparará los planes, programas y presupuestos anuales de capacitación, los cuales, previo visto bueno del Director General de la Policía Metropolitana, serán aprobados por el Consejo Superior.

Art. I.264.46.-Ejecución de la Capacitación.- La capacitación la realizará directamente la dependencia a través de sus propios facilitadores y recursos o por intermedio de la contratación de servicios externos, en este caso, de acuerdo a lo que establezca el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.47.-Obligaciones de los Participantes.- Son obligaciones de los participantes, las siguientes:

- a. Asistir a los programas de capacitación;
- b. El servidor seleccionado para una beca, deberá suscribir un contrato de beca, de acuerdo a lo establecido en las disposiciones de ley correspondientes; y,
- c. El servidor que asistió a un programa de capacitación o beca deberá, en un plazo no mayor a 30 días contados a partir de la fecha de culminación de dichos programas, replicar los conocimientos adquiridos a los compañeros cuya actividad está vinculada directamente con los contenidos recibidos.

Art. I.264.48.-Evaluación de la Capacitación.- La evaluación de la capacitación comprende:

- a. Evaluación de planes y programas;
- b. Evaluación de capacitados; y,
- c. Evaluación de facilitadores.

Art. I.264.49.-Evaluación de Planes y Programas.- La Unidad de Recursos Humanos será la responsable de evaluar el efecto e impacto de los planes y programas de capacitación.

Art. I.264.50.-Evaluación de Capacitados.- Los Facilitadores serán los responsables de evaluar el aprendizaje de los capacitados.

Art. I.264.51.-Evaluación de Facilitadores.- Los Capacitados serán los responsables de evaluar la calidad de los facilitadores.

Art. I.264.52.-Certificados de Capacitación.- En los programas de capacitación se otorgará certificado de participación o de aprobación.

Art. I.264.53.-Otorgamiento de Certificados.- De acuerdo a la naturaleza del evento se otorgarán certificados de asistencia o aprobación:

- a. Se otorgará certificado de participación al capacitando que asistió al 100% de las horas programadas; y,
- b. Se otorgará certificado de aprobación al capacitando que asistió al menos un 90% de las horas programadas y obtuvo una calificación de rendimiento de al



menos ochenta y cinco puntos sobre cien. Al capacitando que no obtuviere la calificación mínima de rendimiento y cumpliera el requisito mínimo de asistencia, se le otorgará certificado de participación.

Art. I.264.54.- Banco de Facilitadores.- El Área de Capacitación de la Unidad de Recursos Humanos mantendrá un Banco de Facilitadores internos y externos, para los propósitos de la ejecución de los programas de capacitación.

Art. I.264.55.- Procedimientos.- El Reglamento de la presente Ordenanza, determinará los procedimientos para:

- a. Formular los planes, programas y presupuesto;
- b. Seleccionar a los participantes para los eventos de capacitación, becas y pasantías;
- c. Coordinar la ejecución de eventos;
- d. Evaluar planes, programas, facilitadores y capacitados; y,
- e. Realizar estudios de efecto e impacto de la capacitación.

**Parágrafo 6°
DEL BIENESTAR SOCIAL Y SEGURIDAD LABORAL**

DEL BIENESTAR SOCIAL

Art. I.264.56.- Definición.- Es el conjunto de principios, normas, procesos y procedimientos que, sobre la base del respeto a la individualidad y los valores de la Policía Metropolitana, permiten prevenir y atender posibles problemas sociales y de salud, así como coadyuvar al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de equipo.

Art. I.264.57.- Objetivos.- Los objetivos de Bienestar Social son los siguientes:

- a. Proponer alternativas e implantar programas y estrategias para mejorar el ambiente laboral, las condiciones de salud y las relaciones familiares; y,
- b. Brindar asistencia técnica al personal activo, cesante y familiares, para acceder a los beneficios económicos que concede la Municipalidad y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. I.264.58.- Directrices.- Se regirá de acuerdo con las siguientes directrices:

- a. La planificación y presupuestación de los planes, programas, proyectos e investigaciones sobre bienestar social, es de competencia de la Unidad de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana, en coordinación con las demás unidades de la Dependencia;
- b. Los resultados de las investigaciones serán la base para determinar los planes, programas y proyectos a ser ejecutados y evaluados; y,
- c. Corresponderá a la Unidad de Recursos Humanos la supervisión, control y evaluación de los planes, programas y proyectos de bienestar social.

Art. I.264.59.- Resultados de Gestión.- Los resultados de gestión deseados serán:

- a. Progresiva reducción de conflictos laborales y familiares;



- b. Mejora de las condiciones de salud del personal de la Policía Metropolitana; y,
- c. Incremento progresivo del bienestar laboral.

DE LA SEGURIDAD LABORAL

Art. I.264.60.- Definición.- Es el conjunto de principios, normas, procesos y procedimientos que permiten valorar las condiciones y actuaciones inseguras de trabajo, así como prevenir los riesgos ocupacionales, a fin de precautelar el bienestar físico de los servidores y trabajadores.

Art. I.264.61.-Objetivos.- Los objetivos de Seguridad Laboral son los siguientes:

- a. Prevenir los riesgos laborales que pueden producir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales;
- b. Reducir en forma progresiva los actos y condiciones potencialmente peligrosos; y,
- c. Fomentar y fortalecer en los servidores y trabajadores, una cultura de actuación y desempeño orientada a prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.

Art. I.264.62.- Directrices.- Se regirá de acuerdo con las siguientes:

- a. La planificación y presupuestación de los planes, programas y proyectos de seguridad e higiene del trabajo es de competencia de la Unidad de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana, en coordinación con cada una de las Unidades de la dependencia; y,
- b. Corresponderá a la Unidad de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana, la supervisión, control y evaluación de los planes, programas y proyectos de seguridad y salud del trabajo.

Art. I.264.63.- Resultados de Gestión.- Los resultados de gestión buscados son:

- a) Progresiva reducción de los índices de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales;
- b) Incremento de los niveles de bienestar físico, mental y social de los servidores y trabajadores; y,
- c) Progresiva reducción de costos de reposición de materiales, equipos y herramientas.

SECCIÓN VII DE LA CARRERA POLICIAL

Parágrafo 1º BASES DE LA CARRERA

Art. I.264.64.- Definición.- Sistema que determina las condiciones para ingresar a la carrera, permanecer y ascender dentro de la misma.

Art. I.264.65.- Objetivo.- Promover el desarrollo profesional e individual del personal policial.



Art. I.264.66.- Principios.- La carrera del personal policial se sustenta en los siguientes principios:

- Igualdad.- Todo el personal, sin discriminación de ninguna índole, tiene derecho a ocupar grados superiores dentro de la carrera policial, siempre y cuando cumpla con lo establecido en esta sección;
- Mérito.- El ingreso a la carrera policial, la permanencia y ascenso dentro de la misma, se sustentará en verificación del nivel de cumplimiento de las exigencias establecidas en las descripciones de los puestos, los resultados de la evaluación y del curso de ascenso, según corresponda; y,
- Transparencia.- Los procesos de ascenso se sustentarán exclusivamente en la presente Ordenanza y su Reglamento.

Art. I.264.67.-Promoción.- Es el grupo de personas que ingresa a la Policía Metropolitana, a través de una misma Resolución y en la misma fecha.

El Reglamento de la presente Ordenanza establecerá el procedimiento a seguirse para los casos que no ingresen en una misma Resolución y misma fecha.

Art. I.264.68.-Carrera Policial.- Las jerarquías de la carrera policial son:

Denominación del Puesto
Policía Metropolitano con nombramiento regular
Subinspector
Inspector 1
Inspector 2
Inspector 3
Comandante 1
Comandante 2

Art. I.264.69.-Ingreso a la Carrera.- Haber obtenido, en la evaluación de desempeño del período de prueba correspondiente al nombramiento provisional, una calificación igual o superior a satisfactorio y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución Política de la República y la Ley para el desempeño de una función pública.

Art. I.264.70.-Separación de la Carrera.- Las causales de egreso de la Carrera son:

- Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- Por incapacidad absoluta y permanente, debidamente comprobada;
- Por supresión del puesto;
- Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- Por destitución; y,
- Por muerte.

Art. I.264.71.-Plazas por Grado.- El Consejo Superior determinará el número de plazas, según lo siguiente:



- a. Por cada ocho Policías, un Subinspector;
- b. Por cada dos Subinspectores, un Inspector 1;
- c. Por cada dos Inspectores 1, un Inspector 2;

La cantidad de grupos de trabajo de 8 Policías, se establecerá de acuerdo con:

- a. El número de áreas a ser atendidas en el DMQ;
- b. Objetivo del servicio; y,
- c. El número de áreas que cada grupo puede cubrir en un año.

La asignación del número de grupos de trabajo de 8 Policías a cada una de las zonas se realizará tomando en cuenta sus propias características y en especial la problemática que implica el control del espacio público de las zonas a ser atendidas.

Las plazas para Comandantes 2, Comandantes 1 e Inspectores 3 se determinarán en función de las vacantes existentes para los puestos a los que se refieren los números 1), 2) y 3) del Art. I. 223 de esta Ordenanza.

Cuando por necesidades de la dependencia, a propuesta del Consejo Superior, el Concejo Metropolitano modificare la estructura de la Policía Metropolitana, se determinará el nuevo número de plazas para todos los grados.

Parágrafo 2º DE LOS ASCENSOS

Art. I.264.72.-Condiciones.- Las condiciones para aplicar el proceso de ascensos son:

- a. Que exista plaza vacante; y,
- b. Que exista disponibilidad presupuestaria para cubrir las plazas.

Art. I.264.73.-Inicio del Proceso.- El proceso de calificación para ascensos se iniciará por disposición del Consejo Superior, una vez que, de acuerdo con la información de la Unidad de Recursos Humanos, existan plazas vacantes y que, según la información de la Unidad Administrativa Financiera, se cuente con disponibilidad presupuestaria.

Art. I.264.74.-Convocatoria.- A partir de la fecha de aprobación del Consejo Superior para iniciar el proceso, la Unidad de Recursos Humanos, en el término de cinco días, efectuará la convocatoria para el Concurso de Merecimientos para Ascensos.

Art. I.264.75.-Solicitud de Participación.- El personal que esté interesado en participar en el Concurso de Merecimientos para Ascensos, en el término de cinco días a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, presentará la respectiva solicitud de participación por escrito a la Unidad de Recursos Humanos.

Art. I.264.76.-Concurso de Merecimientos.- Para ingresar al concurso de merecimientos se requiere:

- a. Acreditar el nivel académico requerido para el grado objeto del Concurso;
- b. Haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el grado inmediato anterior al del grado objeto del concurso;



- c. Haber obtenido durante el tiempo de permanencia en el grado inmediato anterior al grado objeto del concurso, un puntaje promedio por evaluación de desempeño, cuya equivalencia cualitativa sea de Excelente o Muy Buena; y,
- d. No haberse dictado en su contra auto de llamamiento a juicio por delitos cometidos.

Art. I.264.77.-Requisitos.- Los requisitos académicos y tiempo mínimo de permanencia en el grado inmediato anterior, son:

Denominación del Puesto	Requisitos	
	Formación Académica y cursos para ascenso	Tiempo mínimo de permanencia en el grado anterior.
Comandante 2	Título de Tercer Nivel certificado por el CONESUP y aprobación del curso de ascenso Nivel 6.	4 años como Comandante 1
Comandante 1	Título de Tercer Nivel certificado por el CONESUP y aprobación del curso de ascenso Nivel 5.	5 años como Inspector 3
Inspector 3	Título de Tercer Nivel certificado por el CONESUP y aprobación del curso de ascenso Nivel 4.	6 años como Inspector 2
Inspector 2	Título de Tercer Nivel certificado por el CONESUP y aprobación del curso de ascenso Nivel 3.	6 años como Inspector 1
Inspector 1	Preprofesional, certificado de egreso de una carrera de tercer nivel y aprobación del curso de ascenso Nivel 2.	6 años como Subinspector
Subinspector	Título de Tecnólogo certificado por el CONESUP, tres años o seis semestres aprobados de educación superior, y Aprobación del curso de ascenso Nivel 1.	6 años como Policía con nombramiento regular
Policía Metropolitano con nombramiento regular	Título de Bachiller y aprobación del curso de formación.	

Art. I. 264.78.- Verificación de Requisitos y Documentos.- La verificación de requisitos y documentos se realizará según lo siguiente:

- a. La Unidad de Recursos Humanos, en el término de cinco días contados a partir de la fecha de terminación del plazo establecido para la entrega de la solicitud de participación, procederá a verificar el cumplimiento de los requisitos y documentos habilitantes para participar en el concurso de merecimientos para ascensos;



- b. Al siguiente día laborable de haber culminado la verificación de documentos, la Unidad de Recursos Humanos comunicará por escrito y de manera individual al personal que debiera completar dicha documentación, al término de cinco días a partir de la fecha de comunicación;
- c. La Unidad de Recursos Humanos, en el término de tres días a partir de la culminación del plazo para que los aspirantes completen la documentación, presentará al Consejo Superior, a través del Director General de la Policía Metropolitana, el informe del personal que está en condiciones de participar en el Concurso de Merecimientos para Ascensos; y,
- d. El Consejo Superior, en el término de cinco días a partir de la fecha de conocimiento del informe de la Dirección General, dispondrá la fecha de iniciación del Concurso de Merecimientos para Ascensos.

Art. I.264.79.- Informe del Cumplimiento de Requisitos.- La Unidad de Recursos Humanos presentará al Director General de la Policía Metropolitana el informe de los Aspirantes que cumplen con los requisitos para iniciar el proceso de evaluación de Condiciones de Salud.

Art. I.264.80.- Condiciones de Salud.- Los Aspirantes que hubieren cumplido a satisfacción los requisitos de acuerdo con el informe planteado en el artículo anterior, serán evaluados por un médico de una de las Unidades Municipales de Salud, quien determinará si cada evaluado es apto o no para desempeñar las funciones del grado objeto del concurso. Los indicadores para esta evaluación se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

El informe de las condiciones de salud serán remitidos por el responsable de la Unidad de Salud, el cual deberá estar suscrito por el profesional que realizó la evaluación, al Director General de la Policía Metropolitana, quien a su vez lo remitirá a la Unidad de Recursos Humanos.

Art. I.264.81.- Condiciones Físicas.- Los Aspirantes que aprobaran la evaluación de salud, se someterán a pruebas físicas que serán evaluadas de acuerdo a las tablas legalmente establecidas en el Reglamento de la presente Ordenanza.

El informe de las condiciones físicas será suscrito y remitido por el evaluador al Director General de la Policía Metropolitana, quien a su vez lo remitirá a la Unidad de Recursos Humanos.

Si de acuerdo con los informes de las condiciones físicas o de salud, el personal no es apto para ocupar el cargo objeto del concurso, el evaluado permanecerá en el grado que ocupa sin derecho al ascenso posterior.

Art. I.264.82.- Ponderación de Factores.- Los factores de evaluación del desempeño, años de servicio en la Policía Metropolitana y calificación de la hoja de vida, tendrán las siguientes ponderaciones:



FACTORES	PONDERACION	PUNTAJE
Evaluación de Desempeño	40 %	40 puntos
Años de Servicio en la Policía Metropolitana	35 %	35 puntos
Calificación de la Hoja de Vida	25 %	25 puntos
TOTAL:	100%	100 puntos

Para la continuación en el proceso de ascenso, el concursante deberá reunir un mínimo de ochenta puntos sobre cien en la calificación total de los factores antes indicados.

Art. I.264.83.- Calificación.- La calificación de los factores antes descritos, será realizada por una Comisión integrada por:

- El Director General de la Policía Metropolitana, quien lo presidirá, o su delegado, que será el Comandante de Operaciones;
- El Comandante de Operaciones;
- El Jefe de la Unidad de Inspectoría;
- Los Jefes de las Unidades de: Espacio Público y Seguridad; y,
- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, quien actuará como secretario.

Art. I.264.84.- Inicio de la Calificación.- La Comisión iniciará su trabajo luego de tres días de contar con el informe de aspirantes que cumplen con todos los requisitos y han sido declarados aptos de acuerdo con el informe médico y físico para desempeñar el grado objeto del concurso.

La Comisión Calificadora realizará su trabajo en una sola sesión continua y sin interrupciones.

Art. I.264.85.- Comunicación de Resultados.- La Comisión Calificadora, mediante informe, pondrá en conocimiento del Consejo Superior los resultados de la Evaluación de Hoja de Vida, Desempeño y Años de Servicio en la Policía Metropolitana de cada uno de los evaluados.

El Consejo Superior dispondrá que el Director General de la Policía Metropolitana, en el término de tres días a partir de la fecha en que avocó conocimiento de los resultados, remita comunicación escrita a cada uno de los evaluados informando los resultados de la evaluación.

Art. I.264.86.- Impugnación de los Resultados.- Los evaluados podrán impugnar por escrito los resultados de la evaluación de la Hoja de Vida, Desempeño y Años de Servicio en la



Policía Metropolitana, en el término de cinco días a partir del día siguiente de haber recibido la misma, a la que adjuntará los justificativos que considere le asisten.

Art. I.264.87.- Resolución de Impugnaciones.- El Consejo Superior resolverá las impugnaciones en el término de cinco días a partir del día siguiente a la fecha de recepción.

Concluido este proceso, dispondrá que el Director General de la Policía Metropolitana, a través de la Unidad de Recursos Humanos, elabore la lista de aspirantes a participar en el curso de ascenso.

Art. I.264.88.- Curso de Ascenso.- En el término de diez días, a partir de la fecha de confirmación de la lista de aspirantes, según lo dispuesto en el artículo precedente, se iniciará el Curso de Ascenso, con un número de participantes igual al número de vacantes existentes. La ejecución y evaluación se sujetará a lo que establezca el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.89.- Ocupación de Vacantes.- Las vacantes existentes se llenarán exclusivamente en función de las calificaciones logradas en el curso, siempre y cuando la nota mínima promedio final sea de ocho punto cinco sobre diez. Para el efecto, la prelación para ocupar puestos vacantes se establecerá en orden descendente de acuerdo al puntaje final de calificación.

El personal que no logre la nota mínima promedio final, permanecerá en el mismo grado hasta que se inicie un nuevo proceso de ascenso.

Art. I.264.90.- Participación en los Procesos de Ascenso.- El personal de la Policía Metropolitana únicamente podrá participar en dos procesos de ascenso continuos para el mismo grado objeto del concurso; por lo tanto, no tendrá derecho a participar en un tercer proceso de concurso para el mismo grado.

Art. I.264.91.- Resultados del Curso de Ascenso.- El Director General de la Policía Metropolitana, mediante informe de la Unidad de Recursos Humanos, pondrá en conocimiento del Consejo Superior los resultados del Curso de Ascenso especificando las calificaciones alcanzadas por cada participante.

El Consejo Superior dispondrá que el Director General de la Policía Metropolitana, a través de la Unidad de Recursos Humanos, en el término de tres días a partir de la fecha en que avocó conocimiento de los resultados, remita a cada cursante comunicación escrita en la que especifique las calificaciones parciales y final obtenidas en el curso, así como el orden de ubicación de acuerdo con las calificaciones obtenidas.

Art. I.264.92.- Impugnación de Resultados del Curso de Ascenso.- En el término de cinco días a partir de la fecha de recepción de la comunicación a la que se refiere el artículo precedente, cada evaluado podrá impugnar por escrito las calificaciones obtenidas, presentando los justificativos que considere le asisten.

Art. I.264.93.- Resolución de Impugnaciones de Resultados del Curso de Ascenso.- El Consejo Superior resolverá las impugnaciones presentadas en el término de cinco días a partir de la fecha de recepción de las mismas.



Art. I.264.94.- Cuadro de Ascensos.- La Unidad de Recursos Humanos, en el término de tres días a partir de la fecha de culminación del plazo para la resolución de impugnaciones a la que hace referencia el artículo anterior, elaborará el cuadro final de ascensos, y a través del Director General de la Policía Metropolitana lo pondrá en conocimiento del Consejo Superior.

Art. I.264.95.- Resoluciones de Ascensos.- El Consejo Superior expedirá las Resoluciones de Ascenso y dispondrá que el Director General de la Policía Metropolitana proceda, a través de la Unidad de Recursos Humanos, a formalizar los Ascensos.

Art. I.264.96.- Formalización de Ascensos.- La Unidad de Recursos Humanos elaborará las correspondientes Acciones de Personal y conjuntamente con la Resolución del Consejo Superior las entregará a cada uno de los ascendidos.

Art. I.264.97.- Casos Especiales de Ascenso.- Excepcionalmente se procederá al ascenso del personal por lo siguiente:

- a. Por invalidez total y permanente o por fallecimiento en actos de servicio o a consecuencia de él, si de acuerdo con los resultados del concurso de merecimientos, fue declarado apto para participar en el curso de ascenso;
- b. Por fallecimiento durante su participación en el curso de ascenso; y,
- c. Por fallecimiento luego de conocerse los resultados de la evaluación del curso de ascenso, independientemente si lo aprobó o no.

En todos estos casos debe existir previamente Resolución del Consejo Superior.

SECCIÓN VIII DE LAS REMUNERACIONES

Art. I.264.98.- Definición.- Proceso que posibilita establecer el valor monetario que debe recibir el personal policial de la Policía Metropolitana, a cambio del desempeño de sus funciones.

Art. I.264.99.- Objetivo.- Establecer remuneraciones según el puesto que ocupan en la Policía Metropolitana y que sean competitivas con el mercado laboral de referencia.

Art. I.264.100.- Componentes.- Los componentes son: remuneración mensual unificada y bandas salariales.

Art. I.264.101.- Remuneración Mensual Unificada (RMU).- Es la asignación mensual que se paga al personal por el ejercicio del puesto.

Art. I.264.102.- Monto de la Remuneración Mensual Unificada.- Será la que se determine para cada clase de puesto, según el grupo ocupacional.

Art. I.264.103.- Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas.- Se establecerá una sola escala de remuneraciones mensuales unificadas, la que se aplicará para todos los grupos ocupacionales.



Art. I.264.104.- Bandas Salariales.- Son los valores que, para cada grado de la escala de remuneraciones mensuales unificadas, se establecen para reconocer el desempeño demostrado por el personal en el ejercicio de los puestos.

Art. I.264.105.- Derecho a la Banda Salarial.- Únicamente el personal cuya calificación promedio anual de evaluación de desempeño sea de excelente, tendrá derecho a ser ubicado en la banda salarial correspondiente al puesto que ocupa.

Art. I.264.106.- Escala de Bandas Salariales.- Para cada clase de puesto, la escala de bandas salariales establecerá los montos anuales a ser pagados al personal con calificaciones anuales de evaluación de excelente.

Art. I.264.107.- Monto de la Banda Salarial.- El monto que en cada año se asignará para el pago de compensación variable por desempeño, lo establecerá el Consejo Superior de la Policía Metropolitana, con base en el estudio conjunto realizado por las Direcciones Financiera y de Recursos Humanos de la Municipalidad y de las Unidades Financiera y de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana, el cual ineludiblemente tomará en cuenta la disponibilidad Financiera de la Municipalidad.

En ningún caso el monto de la Banda Salarial correspondiente a la calificación de excelente podrá ser igual o superior al monto que, según la escala de remuneraciones mensuales unificadas, corresponda al puesto de jerarquía inmediata superior con relación al cual se establecen las bandas salariales.

Art. I.264.108.- Metodología y Procedimientos.- La metodología y procedimientos para determinar el valor de las bandas salariales correspondientes a cada grado, se determinarán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

SECCIÓN IX DE LOS RECONOCIMIENTOS Y CONDECORACIONES

Art. I.264.109.- Reconocimientos.- Constituyen las distinciones que otorga la Policía Metropolitana al personal por la ejecución de acciones ejemplares en el cumplimiento de sus funciones, y por haber cumplido ininterrumpidamente 15, 20, 25 y 30 años de servicio en la Dependencia.

- a. En 15 años una placa recordatoria;
- b. En 20 años una placa recordatoria;
- c. En 25 años una placa recordatoria y una remuneración mensual unificada; y,
- d. En 30 años una placa recordatoria y una remuneración mensual unificada;

El procedimiento y las especificaciones de los reconocimientos a los que hace referencia este artículo serán establecidos en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Art. I.264.110.- Condecoraciones.- Se otorgarán por acciones de elevadas virtudes policiales, servicios distinguidos prestados a la comunidad o a la dependencia y sobresalir en eventos culturales o deportivos en representación de la Policía Metropolitana, previa Resolución del Consejo Superior en base al informe del Director General de la Policía Metropolitana.



Art. I.264.111.- Procedimientos.- Las clases de reconocimientos, condecoraciones y el procedimiento para su concesión se establecerán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

SECCIÓN X DE LOS DERECHOS

Art. I.264.112.- Derechos.- Los servidores de la Policía Metropolitana, tendrán los siguientes derechos:

- a. Gozar de estabilidad en su puesto, luego del período de prueba, excepto en los casos de incumplimiento de sus deberes o por incurrir en las prohibiciones que produzcan destitución o cesación;
- b. Ascender al inmediato grado superior, siempre y cuando cumpla con todo lo establecido en el capítulo de ascensos de la presente Ordenanza.
- c. Percibir una remuneración de acuerdo al grado y puesto que desempeña;
- d. Gozar de prestaciones legales y de jubilación cuando corresponda;
- e. Recibir indemnización en caso de supresión de puestos, por el monto que fije la Ley;
- f. Gozar de licencias y permisos;
- g. Gozar de un día de licencia con remuneración en la fecha de su cumpleaños. Si ésta coincidiera con un día franco o de descanso obligatorio, se trasladará el día de licencia a la semana siguiente de dicho día;
- h. Recibir la dotación completa e individual de equipo y uniformes;
- i. Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra la Ley; y,
- j. Los demás que establezca la Constitución y la Ley.

Art. I.264.113.- Licencias y Permisos.- El personal de la Policía Metropolitana tendrá derecho a vacaciones, licencias y permisos de acuerdo con lo previsto en la Ley.

Parágrafo 1º VACACIONES Y PERMISOS PARTICULARES

Art. I.264.114.- Vacaciones.- Los servidores tendrán derecho a vacaciones una vez cumplidos once meses de trabajo.

Se concederá en uno o máximo dos periodos durante el mismo ejercicio económico, en las fechas previstas en el calendario de vacaciones.

Art. I.264.115.- Calendario y Concesión de Vacaciones.- Se fijará considerando la fecha de ingreso y las necesidades de la dependencia, de acuerdo al Plan Operativo Anual.

El calendario de vacaciones será aprobado por el Director General de la Policía Metropolitana, en base a la sistematización y proyección realizada por la Unidad de Recursos Humanos; las Acciones de Personal se expedirán con al menos ocho días de anticipación a las fechas previstas en el calendario de vacaciones.

Art. I.264.116.- Permisos Particulares.- Los permisos concedidos por asuntos particulares no excederán de 15 días, dentro de cada ejercicio anual, y serán imputables a vacaciones.



Los permisos de hasta cuatro horas diarias serán concedidas por el jefe inmediato superior, quien deberá poner en conocimiento del Comandante de Operaciones; los permisos superiores a cuatro horas en el día y hasta tres días laborables, serán concedidos por el Comandante de Operaciones en el formulario establecido para el efecto; los superiores a este tiempo y hasta por 15 días laborables, por el Director General de la Policía Metropolitana, mediante acción de personal que serán autorizadas y suscritas por la autoridad nominadora.

Todos los permisos serán registrados en la Unidad de Recursos Humanos.

Art. I.264.117.- Pago de vacaciones no gozadas.- Únicamente en los casos de cesación de funciones se liquidará y pagará en dinero las vacaciones a que tenía derecho el servidor, considerando su última remuneración.

Parágrafo 2º DE LAS LICENCIAS CON REMUNERACIÓN

Art. I.264.118.- Derecho.- El personal tendrá derecho a licencias con remuneración por enfermedad, maternidad, para cuidado del recién nacido, por calamidad doméstica, para estudios regulares de postgrado, y de manera facultativa para prestación o comisión de servicios en otras entidades del Estado.

Los permisos para atención médica en el IESS serán autorizados por los superiores jerárquicos inmediatos y se concederá con el formulario respectivo.

Art. I.264.119.- Licencia por Enfermedad.- Se concederá hasta por sesenta días cada año, que se justificarán con la presentación del certificado conferido o validado por un facultativo del servicio médico del IESS. Terminado este período, podrá concederse licencia sin remuneración de conformidad con lo establecido en las regulaciones del IESS.

Los permisos para atención médica serán imputables a esta licencia.

Art. I.264.120.- Licencia por Maternidad.- Se otorgará al personal femenino durante dos semanas anteriores y diez posteriores al parto, las mismas que podrán ser acumulables, y se justificarán con la certificación del nacido vivo.

Se concederá permiso de dos horas diarias para el cuidado del recién nacido hasta que el niño cumpla un año, únicamente a quienes trabajan tiempo completo.

Art. I.264.121.- Licencia por Calamidad Doméstica.- Se concederá hasta por ocho días.

Entiéndese por calamidad doméstica, el fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, o de sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, e igualmente los siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del personal, y se sujetará a las siguientes regulaciones:

**1. Por fallecimiento o enfermedad grave de:**

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| a. Padres, hijos, cónyuge y hermanos, | 8 días |
| b. Abuelos, nietos; y, | 5 días |
| c. Suegras, yernos, nueras y cuñados. | 3 días |

2. Por siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del servidor, por el tiempo que determine el informe de la Unidad de Recursos Humanos, con un máximo de 8 días.

Cuando un servidor, durante un mismo año económico, sufra el fallecimiento o enfermedad grave de más de un pariente de los especificados en el numeral 1 de este artículo, en cada caso tendrá derecho a la licencia establecida.

Art. I.264.122.- Licencia para Estudios de Postgrado.- Se concederá licencia para efectuar estudios regulares de postgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, en aspectos que sean de interés para la institución, mediante comisión de servicios hasta por dos años, previo dictamen favorable de la Unidad de Recursos Humanos, siempre que el personal con nombramiento regular hubiere cumplido un año de servicio en la Policía Metropolitana, a partir de la fecha de vigencia del nombramiento regular.

En el caso de estudios regulares de postgrado, el servidor tendrá la obligación de remitir a la Policía Metropolitana, cada seis meses, certificación de las calificaciones académicas y asistencia, emitida por la entidad en la que cursa el postgrado. Si dichas calificaciones o asistencia no satisfacen las exigencias mínimas de la entidad que dicta el postgrado, se dará por terminada esta licencia, estando en obligación el beneficiario de reintegrarse a la Policía Metropolitana en el plazo máximo de cinco días.

Se exceptúa de este derecho el personal con contrato de servicios ocasionales o que estuviere con nombramiento provisional hasta que culmine el período de prueba.

Art. I.264.123.- Licencia para Prestación de Servicios en Otra Entidad del Estado.- El personal de la Policía Metropolitana con nombramiento regular, podrá prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, hasta por dos años, por una sola vez, mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración. El servidor en goce de esta comisión tendrá derecho a percibir la remuneración mayor, de entre las dos entidades, o al pago de la diferencia entre lo que percibe en la Policía Metropolitana y lo presupuestado en la que prestará sus servicios.

El servidor conservará todos sus derechos en la Policía Metropolitana y, una vez que concluya su comisión de servicios, tendrá derecho a ser reintegrado a su cargo.

Parágrafo 3º
LICENCIA SIN REMUNERACIÓN

Art. I.264.124.- Derecho.- El personal de la Policía Metropolitana con nombramiento regular, tendrá derecho a licencia sin remuneración por asuntos particulares, para estudios de postgrado, para participar como candidato en elección popular y para prestar



servicios en otras entidades públicas, las que, previo informe de la Unidad de Recursos Humanos, serán concedidas por el Director General de la Policía Metropolitana.

Art. I.264.125.- Licencia por Asuntos Particulares.- Se podrá conceder licencia sin remuneración hasta por sesenta días calendario durante cada año de servicio, únicamente para el personal con nombramiento regular.

Art. I.264.126.- Licencia para Estudios de Postgrado.- Con sujeción a las necesidades e intereses de la Policía Metropolitana, se concederá licencia para estudios regulares de postgrado en instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, hasta por un período de dos años, siempre que el peticionario hubiere cumplido al menos dos años de servicio con nombramiento regular.

Art. I.264.127.- Licencia para Participar como Candidato de Elección Popular.- Se otorgará al personal con nombramiento regular y que no sea de libre nombramiento o remoción, desde su inscripción hasta la proclamación de resultados en el Tribunal Electoral.

En el caso de ser electo como principal tendrá derecho a esta licencia por todo el tiempo que ejerza la dignidad de elección popular; y, en el caso de ser electo como suplente, tendrá derecho a la licencia por el tiempo que actúe en reemplazo del principal.

Art. I.264.128.- Licencia para prestación de servicios sin remuneración en otra entidad del Estado.- El personal podrá prestar servicios sin remuneración en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, hasta por dos años y siempre que convenga a los intereses de la Policía Metropolitana, mediante la concesión de comisión de servicios sin remuneración. Concluida la comisión, el comisionado será reintegrado a su puesto.

SECCIÓN XI DE LOS DEBERES Y PROHIBICIONES

Art. I.264.129.- Deberes.- Son deberes de los servidores de la Policía Metropolitana, los previstos en la Ley que rige a los servidores públicos en general, y por la naturaleza de su función, los siguientes:

- a. Cumplir con las disposiciones emanadas por sus superiores;
- b. Respetar el orden jerárquico y el órgano regular;
- c. Mantener la disciplina dentro y fuera de la dependencia;
- d. Tratar a todos los ciudadanos con justicia, equidad y con apego a la normas y las reglas de las buenas costumbres;
- e. Respetar los derechos de los ciudadanos y privilegiar el interés público;
- f. Actuar fundamentado en valores éticos que no pueden ser negociables;
- g. Ser coherente entre lo que piensa, dice y hace;
- h. Ser recto y honesto en las acciones que se desarrollen en beneficio de la ciudadanía;
- i. Ser solidario y reafirmar permanentemente su compromiso organizacional y responsabilidad social;



- j. Establecer y mantener relaciones armónicas con sus compañeros de trabajo y la ciudadanía;
- k. Ser conciliador y mediador en situaciones difíciles o conflictivas;
- l. Ser leal a la dependencia y a los principios de la misma;
- m. Comprometerse con la misión de la Policía Metropolitana y fomentar el trabajo en equipo;
- n. Mantener una presentación personal adecuada, sin alterar el uniforme de dotación;
- o. Cumplir con la jornada de trabajo, períodos de capacitación y preparación física, en los horarios establecidos;
- p. Cumplir con la programación de trabajo;
- q. Elaborar reportes de cumplimientos de las disposiciones;
- r. Elaborar reporte de novedades que se pondrán en conocimiento de su superior en forma inmediata; y,
- s. Remitir a la Unidad de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana, la certificación de pase de cada uno de los períodos académicos y la matrícula correspondiente, emitida por la entidad en la que cursa sus estudios, en los casos que estos se realicen con permiso remunerado o no.

Art. I.264.130.- Prohibiciones.- Las prohibiciones previstas para los servidores de la Policía Metropolitana son las que rigen a los servidores públicos en general y por la naturaleza de su función, las siguientes:

- a. Abandonar injustificadamente el sitio de trabajo, mientras no fuere relevado o antes de finalizar su jornada de trabajo;
- b. Aprovecharse de los demás, de los bienes o recursos ajenos;
- c. Abusar del poder conferido e irrespetar los derechos de los ciudadanos;
- d. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con signos de haber ingerido licor;
- e. Propiciar la ingesta de licor o ingerirlo individualmente en las instalaciones de la dependencia o mientras presta sus servicios;
- f. Solicitar, aceptar o recibir dádivas, recompensas, regalos, bienes o dinero, privilegios o ventajas en razón de sus funciones; y,
- g. Realizar cualquier actividad ajena a su función durante la jornada de trabajo.

SECCIÓN XII DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. I.264.131.- Responsabilidad Administrativa.- El servidor de la Policía Metropolitana que incumpla sus deberes o incurra en las prohibiciones o contravenga las disposiciones del ordenamiento institucional, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

Parágrafo 1º DE LAS FALTAS, SANCIONES Y CAUSALES

Art. I.264.132.- Tipos de Faltas.- Las faltas serán calificadas como Leves, Graves y Atentatorias.

Art. I.264.133.- Sanciones Disciplinarias.- De conformidad con la gravedad de la falta, las sanciones disciplinarias son:



- a. Amonestación verbal;
- b. Amonestación escrita;
- c. Sanción pecuniaria administrativa o multa;
- d. Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
- e. Destitución.

Art. I.264.134.- Sanciones Según Tipo de Falta.- De acuerdo con la falta cometida las sanciones serán:

- a. Falta Leve: amonestaciones verbales y escritas.
- b. Falta Grave: sanciones pecuniarias.
- c. Falta Atentatoria: suspensión temporal sin goce de sueldo y destitución.

Art. I.264.135.- Causales.- Las causales para cada una de las sanciones disciplinarias serán establecidas en el Reglamento de la presente Ordenanza.

Parágrafo 2º
DE LA IMPOSICIÓN, PROCEDIMIENTO Y APELACIONES

Art. I.264.136.- Imposición de la Sanción.- Las sanciones de amonestación verbal, escrita y multa serán impuestas por los jefes inmediatos y comunicadas dentro del término de dos días, a la Unidad de Recursos Humanos para su registro en el expediente del servidor.

La sanción de suspensión o destitución será impuesta únicamente por el Director General de la Policía Metropolitana, previo el debido proceso.

Art. I.264.137.- Garantía del Debido Proceso.- Los integrantes de la Policía Metropolitana no podrán ser privados de su derecho a la legítima defensa; por consiguiente, se les garantiza no ser sancionados sin antes haberseles proporcionado la oportunidad de justificarse.

Si un servidor en el ejercicio de sus funciones cometiere dos o más faltas simultáneas, se aplicará la sanción que corresponda a la más grave.

Art. I.264.138.- Procedimiento.- Previa la imposición de las sanciones de amonestación verbal, escrita y multa, se requerirá que el servidor en el término de un día, a partir de la recepción de la notificación, presente por escrito los justificativos que considere le asisten para desvirtuar la falta endilgada.

Para faltas que conlleven la sanción de suspensión y destitución, se observará el siguiente procedimiento:

- a. El Director General de la Policía Metropolitana, en conocimiento de la falta cometida por un servidor que conlleve a suspensión temporal sin goce de remuneración o destitución, dispondrá al Jefe de Recursos Humanos el inicio del sumario administrativo;
- b. El Jefe de Recursos Humanos dictará el auto inicial en el que consten los documentos mediante los que avoca conocimiento del caso; designará al secretario ad-hoc; dispondrá la notificación al servidor, en persona, o en el domicilio que tenga señalado en su expediente, con todos los documentos de los



- que se desprende la falta, para que en el término improrrogable de tres días conteste a las acusaciones formuladas;
- c. Con la contestación, o en rebeldía, dictará providencia de apertura de un período de prueba por el término improrrogable de siete días, en el que, el servidor sumariado y la administración, podrán practicar las pruebas que consideren pertinentes;
 - d. Dentro del término de dos días, a partir de la terminación del tiempo de la prueba, a petición de parte señalará día y hora para ser recibido en audiencia para sustentar las pruebas de cargo y descargo de los que se crean asistidos respectivamente, de la que se dejará constancia de su realización;
 - e. Concluida la audiencia, durante el término de cinco días, el Jefe de Recursos Humanos emitirá informe pormenorizado del proceso que contenga conclusiones y recomendaciones;
 - f. El Director General de la Policía Metropolitana, con fundamento en el informe, impondrá mediante resolución, de haber lugar, la sanción correspondiente; y,
 - g. De haberse resuelto la sanción, la Unidad de Recursos Humanos elaborará la Acción de Personal, la suscribirá el Director General de la Policía Metropolitana, la registrará y notificará al servidor para que surta los efectos legales.

Parágrafo 3º DE LOS RECURSOS

Art. I.264.139.- Recursos.- Los actos de sanciones administrativas de amonestación verbal, escrita y multa, podrán ser apelados ante el Director General de la Policía Metropolitana; y las sanciones de suspensión y de destitución, ante el Consejo Superior en vía administrativa, dentro del término de tres días siguientes a la fecha de notificación con la sanción, recurso que es facultativo del administrado.

En sede judicial podrán ser apeladas ante el Órgano de Justicia que considere les asiste, en los términos y requisitos que la ley determina para el efecto.

Art. I.264.140.- Contenido del Recurso Administrativo.- El escrito del recurso contendrá:

- a. Órgano de la administración al que se dirige;
- b. El nombre y apellidos del recurrente;
- c. El acto que se recurre y la razón de su impugnación;
- d. La pretensión concreta que se formula;
- e. Lugar o medio que se señale a efectos de notificaciones; y,
- f. La firma del compareciente y la del abogado que lo patrocina.

Art. I.264.141.- Resolución.- El órgano o autoridad ante quien se recurra, resolverá en mérito de lo que consta en el expediente y en el término de quince días.

SECCIÓN XIII DE LA SEPARACIÓN DE LA DEPENDENCIA

Art. I.264.142- Casos de Separación.- El servidor de la Policía Metropolitana se separa en los siguientes casos:

- a. Por terminación del contrato;
- b. Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
- c. Por incapacidad absoluta y permanente;



- d. Por supresión del puesto;
- e. Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada;
- f. Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento;
- g. Por destitución; y,
- h. Por muerte.

SECCIÓN XIV DEL FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD DEL PERSONAL POLICIAL A CONSECUENCIA DEL TRABAJO

Art. I.264.143.- De los riesgos.- En los casos que el personal, en cumplimiento de sus funciones, sufre accidente o agresión física que le ocasionare muerte, continuarán en el goce de todos los derechos sus herederos por el lapso de un año, contado a partir de la fecha del accidente.

En los casos que el personal policial, en el cumplimiento de sus funciones, sufre un accidente o agresión física que le imposibilitare ejercer las funciones de manera temporal, la Dirección General de la Policía Metropolitana determinará la reubicación de funciones dentro de la dependencia, y en el caso de que la incapacidad sea permanente, de acuerdo con el informe médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se procederá conforme a la Ley.

Las resoluciones a las que hacen referencia las situaciones aquí señaladas, serán de exclusiva competencia del Consejo Superior.

Art. I.264.144.- De los Derechos Exequiales.- En caso del fallecimiento de un miembro de la Policía Metropolitana, en servicio activo o pasivo, o de alguno de sus familiares directos, la Dirección General de la Policía Metropolitana procederá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la presente Ordenanza.

SECCIÓN XV DEL DÍA Y SÍMBOLOS DE LA POLICÍA METROPOLITANA

Art. I.264.145.- Aniversario.- El once de mayo de cada año se celebrará el día de la Policía Metropolitana. Para el efecto, la Municipalidad del Distrito Metropolitano de Quito, asignará los recursos suficientes a través de la partida presupuestaria correspondiente.

Art. I.264.146.- Símbolos de la Policía Metropolitana.- La Policía Metropolitana tendrá como símbolos: el emblema, el himno y el estandarte, los mismos que identificarán y representarán a la dependencia y que constarán en el Reglamento de la presente Ordenanza.

A petición del Director General de la Policía Metropolitana, el Consejo Superior será el encargado de crear, modificar y aprobar dichos símbolos.



DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas que en virtud de esta Ordenanza expedirá el Alcalde Metropolitano, regirá desde el 01 de Enero de 2008.

Cualquier reajuste o incremento que se realice en la escala y grado de las Remuneraciones Mensuales Unificadas del Plan de Carrera que rige para el personal de Servicio Civil de la Municipalidad, también regirá para la Policía Metropolitana.

Únicamente para el aspecto de las Remuneraciones Mensuales Unificadas, en las clases de puestos de Policía y Subinspector Metropolitano, se considerará lo siguiente: Policía 1, de cero a seis años; Policía 2, de seis años y un mes a doce años; Policía 3, de doce años y un mes en adelante; Subinspector 1, de cero a dieciocho años; Subinspector 2, de dieciocho años y un mes en adelante; no oponiéndose ni contraponiendo a lo establecido exclusivamente para la Carrera Policial.

SEGUNDA.- El personal policial que a la fecha de la expedición de esta Ordenanza no cumpliera con el requisito académico establecido para el ejercicio del cargo que desempeña dentro de la carrera policial, permanecerá en el mismo y no podrá participar en los procesos de concurso para ascenso, mientras no cumpla con el nivel de formación requerido para el cargo objeto del concurso.

TERCERA.- En ningún caso la existencia de vacantes producidas por terminación de contratos, renunciaciones, destituciones, jubilaciones u otras similares, significa la supresión de la partida que dicho personal ocupaba.

CUARTA.- Los valores que se recauden por concepto de multas aplicadas al personal policial, se depositarán en la cuenta de la Policía Metropolitana y se destinarán para incrementar el Fondo de Ayuda Social para el Personal de la Policía Metropolitana.

QUINTA.- El 20% de los valores que se recauden por concepto del cobro de multas por las contravenciones a las Ordenanzas Metropolitanas, en cuyo control participe el personal policial de la Policía Metropolitana, se destinará para incrementar el Fondo de Ayuda Social para el Personal de la Policía Metropolitana.

SEXTA.- Queda prohibido el reingreso del personal a la Policía Metropolitana, salvo en los casos que por sentencia ejecutoriada, el juez disponga el reintegro del servidor que interpuso recurso, en el caso de destitución.

SÉPTIMA.- Por la naturaleza de las funciones de la Policía Metropolitana, en ningún caso procede el cambio o traslado administrativo presupuestario del personal policial.

OCTAVA.- El personal que a la fecha de expedición de esta ordenanza estuviere prestando servicios bajo la modalidad de contrato y que hubiere superado el tiempo de un año seis meses a partir de la fecha de la firma del contrato, previa evaluación de desempeño se le extenderá nombramiento provisional por seis meses, y si de acuerdo con los resultados de la evaluación del período de prueba correspondiente a este período, la calificación fuere al menos de Satisfactorio, se extenderá el nombramiento regular.

NOVENA.- Únicamente para el proceso de ascenso, el personal policial que a la fecha de expedición de esta ordenanza, hubiere permanecido más de un año y seis meses bajo la modalidad de contrato, para el inicio de la carrera se tomará en cuenta a partir del año y seis meses de servicio en la Policía Metropolitana.



DÉCIMA.- Todo el personal policial está obligado a realizar actividad física, para lo cual se sujetará a la programación establecida por la Dirección General de la Policía Metropolitana, y el tiempo empleado en su ejecución, no será tomado en cuenta para el pago de horas extras.

DÉCIMA PRIMERA.- Las disposiciones establecidas en el presente capítulo prevalecerán sobre cualquier otra norma de igual o menor jerarquía que se le opongan, en virtud de la naturaleza específica y especial de las funciones y responsabilidades de la Policía Metropolitana del Municipio del DMQ.

DÉCIMA SEGUNDA.- Para el personal policial que ingresó a la Policía Metropolitana antes de la vigencia de la presente ordenanza, se tomará como inicio de la carrera policial la fecha de ingreso a la Policía Metropolitana independientemente de la modalidad de relación laboral, siempre y cuando los años de servicios sean ininterrumpidos; en el caso de reingreso, se considerará como inicio de la carrera la fecha del último reingreso.

DÉCIMA TERCERA.- Para el personal de Policías y Subinspectores, el cálculo de los años de servicio para la ubicación en las escalas de la remuneración mensual unificada, se realizarán dos cortes anuales, uno al 30 de junio y otro al 31 de diciembre, teniendo en cuenta el ejercicio del año fiscal, sin que esto implique el pago de retroactivo alguno.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Para todo el personal que antes de la fecha de expedición de esta ordenanza no tenga acción de personal que notifique la vigencia de su nombramiento regular, a pesar de haber permanecido más de seis meses con nombramiento provisional, la autoridad nominadora extenderá la acción de personal correspondiente, en la cual conste la fecha desde la cual el Policía Metropolitano se hace acreedor a todos los derechos legales que corresponden al nombramiento regular.

Art. 2.- Esta Ordenanza Metropolitana entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la Sala de Sesiones del Concejo Metropolitano, el 20 de noviembre del 2008.

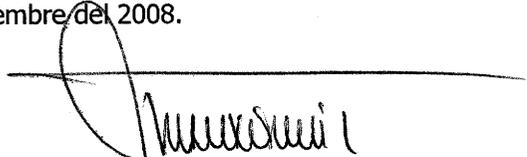
Andrés Vallejo Arcos
**PRIMER VICEPRESIDENTE DEL
CONCEJO METROPOLITANO
DE QUITO**

Dra. María Belén Rocha Díaz
**SECRETARIA GENERAL DEL
CONCEJO METROPOLITANO
DE QUITO**

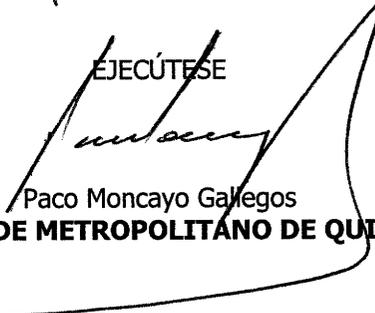


CERTIFICADO DE DISCUSIÓN

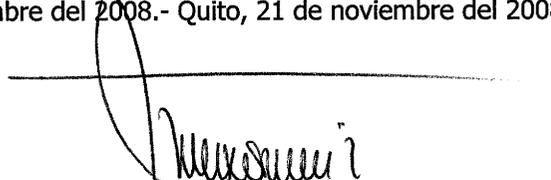
La infrascrita Secretaria General del Concejo Metropolitano de Quito, certifica que la presente Ordenanza fue discutida y aprobada en dos debates, en sesiones de 6 y 20 de noviembre del 2008.- Lo certifico.- Quito, 21 de noviembre del 2008.


Dra. María Belén Rocha Díaz
~~SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO~~

ALCALDÍA DEL DISTRITO.- Quito, 21 de noviembre del 2008.

EJECÚTESE

Paco Moncayo Gallegos
ALCALDE METROPOLITANO DE QUITO

CERTIFICO, que la presente Ordenanza fue sancionada por Paco Moncayo Gallegos, Alcalde Metropolitano, el 21 de noviembre del 2008.- Quito, 21 de noviembre del 2008.


Dra. María Belén Rocha Díaz
~~SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO METROPOLITANO DE QUITO~~

R.B

Dev