



ALCALDIA

RESOLUCION ADMINISTRATIVA No. **A** 0061 **A**

**GENERAL PACO MONCAYO GALLEGOS**  
**ALCALDE METROPOLITANO DE QUITO**

**CONSIDERANDO**

**QUE**, la Constitución Política de la República en sus Artículos 228, 230 y 231 consagran la autonomía funcional, administrativa, económica y financiera de los Municipios del país;

**QUE**, el Concejo Metropolitano mediante Resolución No. C-0644, del 12 de diciembre del 2002, aprueba la actual Estructura Orgánica de la Municipalidad y conforme la Disposición Transitoria Primera, encarga al Administrador General y a la Directora Metropolitana de Recursos Humanos la aplicación y las correspondientes actualizaciones del distributivo;

**QUE**, es facultad de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, administrar el Sistema de Personal de la Municipalidad, en los diferentes regímenes;

**QUE**, en sesión del día jueves 30 de julio del 2003, el Concejo Metropolitano de Quito resolvió aprobar la primera reforma al presupuesto del presente año; en la que se considera la racionalización de la Escala de Remuneraciones que rige para el personal sujeto a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Ley de Servicios Personales por Contrato;

**QUE**, de conformidad a las políticas y directrices de la actual Administración, la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, ha efectuado los estudios técnicos correspondientes para la actualización y aplicación del Plan de Carrera Municipal, al personal de Régimen Civil y aplicación de la Estructura Orgánica y Posicional de la Municipalidad;

**QUE**, la Dirección Metropolitana Financiera emite criterio favorable con respecto al financiamiento para cubrir los egresos que demanden los pagos correspondientes; y,

En ejercicio de las facultades que le confiere la Constitución Política, la Ley de Régimen Municipal en su Art. 72, numerales 25 y 26 y los Artículos 7 y 10 de la Ley de Régimen para el Distrito Metropolitano de Quito.

**RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Racionalizar las escalas de Sueldo Básico, Bonificación por Responsabilidad, Gastos de Representación y Residencia para los empleados del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, regidos por el Código Municipal y Ley de Servicios Personales por Contrato de la siguiente manera:



ALCALDIA

A 0061 A

GRADO	SUELDO BASICO	BONIFICACION POR RESPONSABILIDAD	GASTOS DE REPRESENTACION	GASTOS DE RESIDENCIA
1	60	42,00		
2	65	46,00		
3	70	49,00		
4	76	53,20		
5	83	58,10	10,00	
6	92	64,40	16,00	
7	104	72,80	23,00	13,00
8	120	84,00	32,00	22,00
9	146	102,20	39,00	31,00
10	177	123,90	46,00	40,00
11	213	149,10	53,00	49,00
12	255	178,50	61,00	59,00
13	303	212,10	68,00	68,00

**Artículo Segundo.-** Aprobar el estudio técnico administrativo realizado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos para la implementación de las estructuras aprobadas de las dependencias que integran la municipalidad, estudio que forma parte de la presente Resolución. Crear y revisar las denominaciones de acuerdo al Plan Carrera Municipal, reclasificar y revalorar los puestos.

**Artículo Tercero.-** Aprobar el estudio técnico administrativo realizado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, del personal sobrevalorado, reajustando las denominaciones y grados de valoración, conforme a la Escala de Remuneraciones racionalizada.

**Artículo Cuarto.-** De acuerdo al Artículo 2, literales "c" y "h" de la Resolución de Alcaldía No. 001, del 18 de agosto del 2000, el Administrador General legalizará las acciones de personal correspondientes, para dar cumplimiento a esta Resolución.

**Artículo Quinto.-** Los servidores con más de 5 años de servicio bajo régimen de contrato y los que ostentan puestos de jefatura, por la implementación de la estructura orgánica y los que por necesidades funcionales y legales ameriten pasar a nombramiento, se financiarán las creaciones con los recursos económicos y disponibilidad presupuestaria asignada a Contrato de Personal.

**Artículo Sexto.-** La masa salarial que se genere de las vacantes a suprimir de acuerdo a informe técnico de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, contribuirán al financiamiento de las Creaciones estrictamente necesarias determinadas del análisis e informe técnico administrativo efectuado por ésta Dirección.

**Artículo Séptimo.-** De conformidad al Art. 13 de la Resolución A-067 del 26 de julio del 2001, los servidores municipales de Carrera con Nombramiento Regular que sean designados provisionalmente como responsables de las Unidades que correspondan a la estructura orgánica



ALCALDIA

A 0061 A

de las dependencias, deberán cumplir con los requisitos establecidos en el perfil del cargo. Una vez que cesen en dichas funciones, retornarán al cargo anterior con la correspondiente denominación del puesto y grado escalafonario del Plan Carrera que tenían antes de la designación provisional.

**Artículo Octavo.-** Los servidores o funcionarios cuyo ingreso a la Municipalidad fue y es directamente a un Puesto de Confianza de Libre Remoción y Nombramiento Provisional, al término del mismo concluirá su relación laboral con la Municipalidad.

**Artículo Noveno.-** La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos realizará el estudio de los puestos de confianza de Libre Remoción y Nombramiento, que actualmente se encuentran homologados en el Plan Carrera.

**Artículo Décimo.-** Forman parte de la presente Resolución los siguientes documentos:

- Políticas para la determinación del grado de valoración y jerarquización de las Direcciones, Unidades según la Estructura Orgánica de la Municipalidad.
- Normas de aplicación para la implementación de las Estructuras Orgánicas-Posicionales de las Dependencias Municipales.
- Políticas para la determinación del grado de valoración y jerarquización de las Direcciones, Unidades según la Estructura Orgánica de la Municipalidad.

**Artículo Décimo Primero.-** Cualquier modificación a realizarse a la Estructura Posicional de la Municipalidad, deberá ser analizada por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, la misma que mediante estudio técnico, propondrá las reformas necesarias que serán aprobadas mediante Resolución de Alcaldía.

#### DISPOSICION FINAL

La presente Resolución prevalecerá sobre las Resoluciones y demás disposiciones de igual o menor jerarquía que de alguna manera se opongan o contravengan a la aplicación de la misma.

De su ejecución se encargarán la Administración General, la Dirección Metropolitana Financiera y la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 1 de JULIO DEL 2002

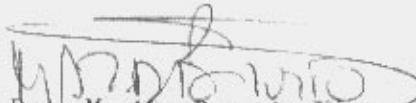
Dado en Quito, Distrito Metropolitano

  
PACO MONCAYO GALLEGOS  
ALCALDE METROPOLITANO DE QUITO



•••••ON.- Siento por tal que la Resolución que antecede fue suscrita por el señor General Paco Moncayo Gallegos, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, el 4 de agosto del 2003.-  
LO CERTIFICO.-

4 AGO 2003

  
Dra. Martha Bazurto Vinucza

SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO METROPOLITANO

1.

2.

G.



## NORMAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LAS ESTRUCTURAS ORGANICAS-POSICIONALES DE LAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES

### 1. NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN ESTRUCTURAL

- 1.1 El estudio técnico administrativo a cargo de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, se realizó de conformidad a las estructuras oficialmente aprobadas mediante Resolución No. C-0644 del 12 de diciembre del 2002 del Concejo Metropolitano de Quito.
- 1.2 Se establece la situación actual posicional de conformidad a la estructura de cada dependencia de la municipalidad, lo cual generará la situación propuesta, para la implementación de los puestos respectivos.
- 1.3 Los puestos de jefatura de las unidades de conformidad a la estructura orgánica aprobada, contarán con la respectiva partida presupuestaria.

### 2. NORMAS DE FINANCIAMIENTO Y PRESUPUESTACION

- 2.1 Las vacantes existentes, financiarán las creaciones de puestos necesarios para viabilizar la implementación de las estructuras.
- 2.2 Los recursos económicos destinados a la Contratación de personal con funciones de jefatura del año 2003, pasarán a financiar la masa salarial para la implementación de jefaturas.
- 2.3 **CREACIONES** de Puestos en los siguientes casos:
  - 2.3.1 Si el puesto no tiene partida presupuestaria
  - 2.3.2 Si el puesto está ocupado por Personal a Contrato
  - 2.3.3 Si el servidor que esté desempeñando funciones como responsable de una unidad o área, no cumple con el perfil y/o el grado del Puesto de Carrera es, igual o menor en dos grados al de la estructura, se considerará la creación de la partida para Nombramiento Provisional, cargo que será ocupado con una persona que cumpla con los requisitos del perfil.
- 2.4 **REVALORACIONES:** Cambio de la valoración de un puesto referenciando y equiparando con los niveles administrativos de la organización.
  - 2.4.1 A puestos vacantes u ocupados con Nombramiento Provisional, cuya denominación está acorde con la estructura, pero su valoración es inferior al grado establecido para la misma.
- 2.5 **RECLASIFICACIONES:** Cambio de la clasificación relativa de un puesto, por la variación substancial y permanente de funciones y responsabilidades, acorde a la organización y niveles administrativos.



2.5.1 Si es puesto vacante y/o ocupado y no corresponde a las funciones asignadas, de conformidad con la estructura, lo que conlleva la variación de denominación, grado y funciones.

2.6 **CAMBIO DE DENOMINACION:** Cambio de la clasificación relativa de un puesto en el mismo grado de valoración. (No implica incremento presupuestario).

2.6.1 Si es puesto vacante y/o ocupado, cuya denominación no corresponde al cargo según la estructura, pero la valoración es equivalente al nivel de la organización.

### 3. NORMAS PARA LA DESIGNACION

3.1 Para la designación de los responsables de los cargos de grado 10 al 13, considerados dentro de la estructura orgánica de las dependencias (Unidades), se tomarán en cuenta los factores de cumplimiento de los requisitos establecidos en el perfil del cargo y su nombramiento será de carácter provisional.

3.2 Los cargos determinados de conformidad a las estructuras orgánicas de las dependencias, desde el grado 14, "son de confianza" y por lo tanto tienen el carácter de libre nombramiento y remoción. (Instructivo para la Aplicación de la Carrera Administrativa Municipal, Capítulo III, Art. 7).

3.3 El Servidor de Carrera podrá ocupar cargos de confianza que son de libre nombramiento y remoción, sin perder su calidad de tal; por lo que pueden en cualquier momento, retornar al puesto anterior con la correspondiente asignación de funciones. (Instructivo para la Aplicación de la Carrera Administrativa Municipal, Capítulo III, Art. 13).

3.4 Los Servidores Municipales que ostentan categorías escalafonarias gremiales, podrán acceder a puestos de jefatura, manteniendo su categoría escalafonaria y correspondiente remuneración, siempre que ésta sea mayor a la establecida por la escala de los servidores municipales.

DMRH  
10/07/03  
JUL/03



**POLITICAS PARA DETERMINACION DEL GRADO DE VALORACION Y  
JERARQUIZACION DE LAS DIRECCIONES, UNIDADES SEGÚN LA  
ESTRUCTURA ORGANICA DE LA MUNICIPALIDAD.**

De conformidad a las estructuras oficialmente aprobadas mediante Resolución del Concejo Metropolitano de Quito No. C-0644 del 12 de diciembre de 2002:

**Jerarquización en Grado 18.**

La Alcaldía y en este caso específico, el señor Alcalde Metropolitano, tiene el grado máximo de la escala salarial vigente de la municipalidad.

**Jerarquización en Grado 17.**

Las Direcciones Generales, las mismas que son los entes generadores de las políticas y directrices institucionales de conformidad a sus ámbitos y competencias para ejecución y aplicabilidad en el Distrito Metropolitano, así como las Dependencias cuyo nivel administrativo es de planificación, asesoría y apoyo directo a la Alcaldía y Concejo, tendrán el grado 17 de la escala salarial vigente de la municipalidad; los cargos son de libre nombramiento y remoción; las dependencias son:

1. Secretaría General del Concejo
2. Procuraduría Metropolitana
3. Dirección General de Gestión del Desarrollo
4. Coordinación Territorial
5. Administración General

**3. Jerarquización en Grado 16.**

Las Direcciones Metropolitanas cuya organización responde a los grandes objetivos y programas institucionales y cuya cobertura e impacto de gestión es de carácter distrital en los ámbitos estratégicos y competencias generales de la municipalidad, así como las Administraciones Zonales, entes ejecutores de las políticas, directrices institucionales y planes operativos específicos, tendrán el grado 16 de la escala salarial vigente de la municipalidad; los cargos son de libre nombramiento y remoción, estas dependencias son:

1. Auditoría Interna
2. Asesoría de Prospectiva Estratégica y Proyectos.
3. Asesoría en Asuntos Internacionales
4. Asesoría en Desarrollo Institucional
5. Diálogo Social
6. Dirección Metropolitana de Salud
7. Dirección Metropolitana de Educación Cultura y Deporte
8. Dirección Metropolitana de Seguridad Ciudadana



9. Dirección Metropolitana de Medio Ambiente
10. Dirección Metropolitana de Transporte y Vialidad
11. Dirección Metropolitana de Territorio y Vivienda
12. Dirección Metropolitana de Desarrollo Humano Sustentable
13. Dirección Metropolitana de Comercialización
14. Dirección Metropolitana de Recursos Humanos
15. Dirección Metropolitana Administrativa
16. Dirección Metropolitana de Informática
17. Dirección Metropolitana Financiera
18. Dirección Metropolitana de Avalúos y Catastros
19. Dirección del Servicio Metropolitano de Rentas Internas
20. Administración Zonal de Calderón
21. Administración Zonal Equinoccio (La Delicia)
22. Administración Zonal Eugenio Espejo (Norte)
23. Administración Zonal Manuela Sáenz (Centro)
24. Administración Zonal Eloy Alfaro (Sur)
25. Administración Zonal Quitumbe
26. Administración Zonal Valle de Tumbaco
27. Administración Zonal Valle de los Chillos

#### 4. Jerarquización en Grado 15.

Las Direcciones dependientes de las Direcciones Metropolitanas y aquellas unidades que por excepción son entes ejecutores de planes operativos específicos dentro de los ámbitos y temas estratégicos y generales de la municipalidad, tendrán el grado 15 de la escala salarial vigente de la municipalidad; los cargos son de libre nombramiento y remoción, estas dependencias son:

1. Prosecretaría General del Concejo
2. Asesoría de Alcaldía
3. Asesoría de Administración General
4. Secretaría Particular de Alcaldía
5. Dirección de Medios Institucionales
6. Dirección de Comunicación Social
7. Dirección de la Radio Municipal
8. Instituto de Capacitación Municipal
9. Dirección de Educación
10. Dirección de Cultura
11. Dirección de Deporte
12. Dirección del Centro Cultural Metropolitano
13. Comandancia General de la Policía Metropolitana
14. Dirección de Emergencias 9-1-1
15. Jefaturas de unidades dependientes de la Dirección General de Gestión del Desarrollo.
16. Tesorería Metropolitana
17. Jefatura Financiera de Administración Central





## 5. Jerarquización en Grado 14

Las Asesorías de Alcaldía, las Unidades Administrativas dependientes de las Direcciones Metropolitanas, según sus estructuras y correspondientes niveles administrativos, así como las Coordinaciones Generales de las Administraciones Zonales, por sus ámbitos y cobertura de la gestión, tendrán el grado 14 de la escala salarial vigente de la municipalidad; los cargos son de libre nombramiento y remoción, estas dependencias son:

1. Subcomandancia de la Policía Metropolitana
2. Jefaturas de Unidades dependientes de Direcciones Metropolitanas, Procuraduría Metropolitana,
3. Asesoría Legal de las Administraciones Zonales (Subprocuradurías Zonales)
4. Coordinación del Desarrollo Zonal
5. Coordinación Zonal del Territorio
6. Coordinación de Gestión y Control Zonal
7. Coordinación Zonal de Administración y Servicios
8. Secretaría Ejecutiva del Centro Cultural Benjamín Carrión
9. Jefatura de Archivo Histórico (Cronista de la Ciudad)
10. Dirección de Patronatos

## 6. Jerarquización en Grado 13.

Las Unidades Administrativas dependientes de las Direcciones, cuyos ámbitos de gestión están circunscritas a la temática de la organización respectiva con alcance distrital, tendrán el grado 13 de la escala salarial vigente de la municipalidad; los cargos serán de nombramiento provisional, estas dependencias son:

1. Jefaturas de las Direcciones no Metropolitanas
2. Jefaturas de Auditoría Interna
3. Jefaturas de la Asesoría de Desarrollo Institucional
4. Jefatura de Operaciones de la Policía Metropolitana
5. Comisarías Metropolitanas
6. Jefaturas de las Unidades Administrativas Financieras de los Patronatos
7. Responsables de áreas con cobertura y ámbito de gestión metropolitana.

## 7. Jerarquización en Grado 12

Las Unidades Administrativas que integran las Coordinaciones Generales de las Administraciones Zonales, así como ciertas unidades que conforman dependencias con el nivel de Direcciones, tendrán el grado 12 de la escala salarial vigente de la municipalidad y para su desempeño, deberán cumplirse los requisitos establecidos en el perfil del puesto y su nombramiento será provisional, estas dependencias son:

1. Jefaturas de Unidad de Medios Institucionales
2. Jefaturas de Unidad de Radio Municipal
3. Jefaturas de Unidad del ICAM
4. Responsables de unidades y áreas distritales.



**D M R H**

DIRECCIÓN METROPOLITANA DE RECURSOS HUMANOS

A 0061

### 8. Jerarquización en Grado 10 a 13

Las Unidades de Apoyo Administrativo y/o Financiero, y responsables de áreas, dependientes de las Direcciones Metropolitanas y Direcciones que las conformen, tendrán los grados entre el 10 al 13, considerando:

- Número de personal que lo conforma
- Ámbitos y cobertura de la gestión ya sean en:  
Lo administrativo, recursos humanos, financiero-contable, logística, servicios generales, informático.
- Grado de consolidación de la unidad y gestión dentro de la organización.

  
DMRH  
UGT.  
JUL/2003



## **POLITICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DEL PLAN CARRERA**

1. No se considerará en este estudio: Magisterio, Médicos, Odontólogos y Policías, por cuanto tienen su propio escalafón. Para el caso de la Policía Metropolitana se acogerán a la estructura salarial.
2. Los servidores que se encuentren escalafonados en las categorías 1 y 2, serán promocionados a la categoría 3 independientemente de los años de servicio en la municipalidad, función e instrucción.
3. Los servidores que al 31 de diciembre del 2002 han cumplido requisitos de instrucción, formación y tiempo de servicio, serán promocionados al grado superior que le corresponda; si el cómputo de servicio es inferior aún en días, se mantendrán en el mismo grado.
4. Habrá cambio de carrera cuando exista cambio sustancial de función y responsabilidades, siempre que cumpla con los requisitos de instrucción.
5. Los servidores que tengan requisitos de instrucción superior a las de su escalafón original, accederá a una nueva carrera cuando exista el puesto correspondiente.
6. Previo al cambio de denominación de un puesto, la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, efectuará la respectiva Auditoría Técnica, la misma que determinará las funciones que cumple el servidor municipal, así como también los requisitos de formación, capacitación y experiencia, se exceptúan aquellos puestos cuya función exige título profesional actos o trámites. Ej. Abogados, Arquitectos, Médicos, Contadores C.P.A., etc.
7. Los servidores que no acrediten formación académica, pero tienen años de experiencia en la función, por esta única vez se equipararán los años de experiencia por formación, no pudiendo cambiar su grupo ocupacional.
8. Frente a necesidades de servicio de las diferentes dependencias municipales, se optimizará el recurso humano existente, a través de una redistribución de funciones, a fin de dar cumplimiento a las Disposiciones Generales de la Ordenanza 001, emitida por el Concejo Metropolitano el 28 de enero del 2002 "...se prohíbe la creación de puestos...".
9. Las vacantes que se produjeran no serán llenadas, salvo puestos de jefatura o aquellos que por necesidades de servicio y previa Auditoría de Trabajo así lo justifique.
10. En cumplimiento a lo dispuesto en el Instructivo Plan Carrera, los servidores que por su función, responsabilidad e instrucción podrán acceder hasta el grado 13.
11. Los servidores podrán acceder a un puesto de jefatura de Nombramiento Provisional (Puesto de Confianza y Libre Remoción) legalmente creado y aprobado en estructura, y cuyo grado escalafonario sea igual o mayor hasta (dos) 2 grados de diferencia del puesto de carrera.



**D M R H**

DIRECCIÓN METROPOLITANA DE RECURSOS HUMANOS

0061

A

12. Los servidores que laboran o pasen con cambio administrativo a desempeñar funciones o actividades como responsables de función o grupos que no están reflejados ni aprobados en la estructura macro, pasarán con su mismo nivel escalafonario.

#### **PARA EL PERSONAL DE CONTRATOS**

1. Los servidores que al 31 de diciembre del 2002 hayan cumplido cinco años o más de trabajo en la municipalidad, pasa con Nombramiento Provisional y se revisará la denominación y grado acorde con la función, responsabilidad, previo el cumplimiento del perfil requerido para el cargo.
2. Los puestos que de acuerdo a las Auditorías Ocupacionales que por función sean permanentes y que de acuerdo a la normativa legal se justifiquen para nombramiento provisional serán considerados con el mismo grado y con la denominación que corresponda a la función que desempeñan.

 DMRH  
UGT  
JUL/2003