



ALCALDIA

MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° **A** 0091

PACO MONCAYO GALLEGOS  
Alcalde Metropolitano de Quito

CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 228 de la Constitución Política de la República del Ecuador establece la autonomía municipal;
- Que** en la sección XIV del Capítulo II del Título II del Libro Primero del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, se norma la Carrera Administrativa del Servicio Civil en el Municipio de Quito;
- Que** con fecha 6 de octubre de 2003 se expidió la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, que fue reformada con fecha 28 de enero de 2004, donde se regulan las relaciones de los servidores públicos; y,
- Que** es necesario actualizar e integrar las diversas Ordenanzas y Resoluciones Administrativas que regulan la Carrera Administrativa de los servidores municipales;

En ejercicio de las atribuciones legales;

RESUELVE:

Expedir el siguiente

**REGLAMENTO DE ESCALAFÓN Y CARRERA ADMINISTRATIVA  
DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**CAPÍTULO I**

**NORMA LEGAL Y FUNDAMENTO DEL PRESENTE REGLAMENTO**

**Art. 1.- Marco de acción legal.-** El presente Reglamento, establece los principios, políticas y marco normativo dentro de los cuales se aplicará la Carrera Administrativa de los servidores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación.-** Para efectos de la aplicación del presente Reglamento se consideran sujetos al mismo, los servidores municipales a nombramiento que ocupan puestos definidos en la Estructura Ocupacional de la Carrera Administrativa del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 3.- Propósito básico.-** La expedición del presente instrumento tiene por objeto reformular y normar el régimen de Carrera Administrativa en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, que apoye a la optimización del rendimiento de los servidores y permita el desarrollo y motivación en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, sobre la base del sistema de méritos. Todas las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, serán de estricta observancia y aplicación por parte de las autoridades y empleados del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

1

2



ALCALDIA

A 0091

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

**Art. 4.- Nulidad.-** La inobservancia de las normas de este Reglamento acarrea en el caso de la parte empleadora y del servidor, la nulidad de sus actos administrativos efectuados.

### CAPÍTULO II

#### DE LA CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN

**Art. 5.-** Se establece en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito el sistema de clasificación de puestos, como un mecanismo de ordenación de los cargos existentes en la Institución. La clasificación de puestos se ejecutará sobre la base de su análisis esquematizado en las descripciones de los mismos. La nomenclatura total de puestos integra la Estructura Ocupacional, la cual será expedida mediante Resolución Administrativa del Alcalde Metropolitano en forma conjunta con el Manual de Clasificación de Puestos.

**Art. 6.-** El puesto consiste en el conjunto de responsabilidades y actividades técnicas y/o administrativas, que exigen a sus ocupantes tener habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes para resolver problemas y obtener los productos y servicios institucionales (complejidad del puesto) en respuesta a las demandas de los usuarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 7.-** Las descripciones de puestos se reunirán en Grupos Ocupacionales para configurar el Manual de Clasificación de Puestos del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 8.-** La descripción de puestos es la formulación escrita de las funciones y tareas asignadas al puesto, con indicación de las atribuciones conferidas y de las responsabilidades inherentes al mismo; así como, con expresión de las condiciones que ha de reunir el titular del puesto para desempeñarlo correctamente. Estarán compuestas por: título de la clase, misión del puesto, tareas básicas, requisitos mínimos, habilidades y destrezas y relaciones del puesto.

**Art. 9.-** Los puestos serán descritos y valorados en forma independiente de las características individuales de sus ocupantes, utilizando para el efecto una metodología técnica.

**Art. 10.-** Las modificaciones de los contenidos de las descripciones de puestos, únicamente procederán cuando exista manifiesta diferencia entre la situación real de los puestos y el contenido formal de las mismas, determinada a través del respectivo estudio técnico elaborado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

Por necesidades institucionales o por la dinámica evolutiva de la Entidad se pueden crear cargos con sujeción a la Estructura Ocupacional de Carrera Municipal establecida en el Manual de Clasificación de Puestos institucional. Los puestos que se crearen responderán a una programación anual de necesidades y a las disponibilidades presupuestarias del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 11.-** Los servidores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito que laboren bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, se sujetarán a la Estructura Ocupacional de Carrera Municipal y a los grados escalares definidos en el presente Reglamento, de conformidad al estudio técnico de ubicación inicial para este efecto; sin embargo, no forman parte de la Carrera Administrativa Municipal.

**Art. 12.-** Por Grupo Ocupacional se entiende al conjunto de puestos afines que integran la Estructura Ocupacional de la Carrera Administrativa Municipal, y puede estar conformado por una sola clase de puesto. Para el caso del Municipio Metropolitano se aplicarán los siguientes Grupos Ocupacionales:

- **Servicios:** Conformado por clases de puestos con funciones operativas y que mantienen exigencias de formación al menos de bachillerato.

A

R



**ALCALDIA**

**A**

0091

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

- **Apoyo Administrativo:** Integrado por clases de puestos que mantienen funciones de asistencia administrativa, cuyas exigencias académicas son de al menos bachillerato.
- **Técnico:** Constituido por clases de puestos con responsabilidades de apoyo técnico a las diferentes áreas funcionales del Municipio. Las exigencias académicas son de al menos técnico o tecnólogo a nivel universitario según lo determinado por el CONESUP.
- **Pre – profesional:** Establecido por clases de puestos con responsabilidad de apoyo profesional que exigen habilidades y destrezas a nivel de egresados de carreras universitarias de tercer nivel de acuerdo a lo determinado por el CONESUP.
- **Profesional:** Constituido por clases de puestos con responsabilidad de procesos internos que requieren de habilidades y destrezas mínimas a nivel de educación superior de tercer nivel en adelante, de acuerdo a lo determinado por el CONESUP.

**Art. 13.-** El sistema de valoración de puestos es un proceso sistemático y científico utilizado para determinar la importancia relativa de los puestos dentro de la organización. El sistema que se utilice para valorar los puestos deberá estimar la realidad de la institución; los factores, subfactores y grados definidos en el Manual de Valoración; y, las dificultades que presenta cada tarea, siendo su objetivo básico el establecer un sistema de retribuciones fundamentado en criterios sólidos.

**Art. 14.-** Los cargos definidos luego del análisis de puestos y que forman parte del Manual de Clasificación, serán agrupados en los diferentes grados de la escala de Remuneración Mensual Unificada.

**Art. 15.-** Los cambios de denominación originados por la aplicación de la clasificación de los cargos, no representan cambios de funciones. La Remuneración Mensual Unificada definida para cada puesto será la establecido en la Escala de Remuneración Mensual Unificada que se expedirá para una aplicación anual. Los servidores que mantuviesen remuneraciones superiores a las señaladas en la Escala de Remuneración Mensual Unificada expedida por la aplicación de la nueva Estructura Ocupacional del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, mantendrán dichos valores hasta que los mismos se ajusten en el tiempo con la expedición de nuevas escalas.

**Art. 16.-** El cambio de clasificación de un puesto puede efectuarse para corregir un error o por definición técnica del puesto, cuando hubiese variado el título de la clase o por haberse modificado en forma sustantiva y permanente las tareas básicas, deberes y las responsabilidades del puesto. Este proceso se denomina Promoción de puestos y puede conllevar la asignación del mismo a una clase superior, igual o inferior categoría.

Los estudios de Promoción se cumplirán únicamente cuando el servidor municipal titular del cargo, cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos correspondiente y haya obtenido una evaluación del desempeño de al menos muy buena en los dos últimos años. Prohíbese las reclasificaciones que involucren más de un grado de la Escala de Remuneración Mensual Unificada.

### CAPÍTULO III

#### DE LAS REMUNERACIONES

**Art. 17.-** Todos los puestos del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, serán remunerados sobre la base de un sistema que permita la satisfacción laboral y posibilite la presencia del esfuerzo bien encaminado por parte del trabajador, en un marco general de aplicación del principio "a igual trabajo corresponde igual remuneración."



ALCALDIA

**MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**Art. 18.-** Las Remuneración Mensual Unificada de los servidores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, serán ajustados en función del mercado de trabajo y de las remuneraciones que se pagan en otras instituciones a empleados de características semejantes, propendiendo a conseguir la equidad interna y la competitividad externa. Dicho mecanismo debe enmarcarse dentro de un proceso de Unificación y Homologación salarial a nivel nacional.

El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito no asumirá las obligaciones tributarias de sus servidores.

**Art. 19.-** La Escala de Remuneración Mensual Unificada constituye la definición monetaria de los grados de valoración en que se agrupan los distintos puestos de trabajo. La construcción de la escala de Remuneración Mensual Unificada se determinará sobre la base de amplitud de intervalos constantes, en función de los tipos de puestos existentes en la Institución. El número de grados será una resultante directa del proceso técnico de valoración de cargos y representan los diversos niveles de jerarquía existentes en el Municipio, cuya instrumentación es responsabilidad de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

La estructuración de la escala de Remuneración Mensual Unificada se cumplirá con arreglo al mejor ajuste que se derive del proceso de valoración de puestos y su correlación con los ingresos promedio que reciben los servidores ubicados en un mismo grado, que para el caso inicial de aplicación del presente Reglamento constituye el ajuste exponencial, mismo que se definirá en función de la siguiente fórmula y sobre la cual se determinarán las Remuneraciones Mensuales Unificadas de la escala:

$$\text{RMUG} = a * e^{bx}$$

- RMUG = Remuneración Mensual Unificada del grado de la escala.
- = Remuneración Mensual Unificada en el origen de la curva.
- = Constante (2.718281828)
- = Pendiente, razón de incremento entre grados.
- = Marca de clase del intervalo.

La escala remunerativa que consta en el Reglamento será de estricta aplicación para todo el personal que se escalafone de acuerdo al Manual de Clasificación de Puestos y demás instrumentos del Reglamento de aplicación para el Sistema de Carrera Municipal.

Cualquier variación al tipo de ajuste que se aplique en el Municipio se cumplirá mediante Resolución Administrativa expedida por el Alcalde Metropolitano, siempre y cuando se verifique que técnicamente constituye el mejor ajuste.

**Art. 20.-** En los diferentes grados se agruparán los cargos definidos en el Manual de Clasificación de Puestos del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, manteniendo generalmente en los distintos puestos de cada grado, igual nivel de exigencias de instrucción formal. Los requerimientos establecidos en los puestos de nivel profesional universitario no podrán ser compensados de modo alguno, debiendo entenderse por título profesional el definido según las directrices establecidas en la ley de Educación Superior.

**Art. 21.-** Los Grupos Ocupacionales se ordenarán en los grados de la Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas en los siguientes términos:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*



ALCALDIA

**A** 0091

**MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL
1	Servicios
2	Servicios
3	Administrativo
4	Administrativo
5	Administrativo
6	Técnico
7	Técnico
8	Pre - Profesional
9	Profesional
10	Profesional
11	Profesional
12	Profesional
13	Profesional

**Art. 22.-** El Sistema Remunerativo del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, estará integrado por la Remuneración Mensual Unificada que es un componente con una frecuencia de pago mensual. Anualmente se cancelará los décimos tercero y cuarto, liquidándolos conforme las normas generales establecidas para el efecto.

No podrán crearse otras categorías remunerativas a las instauradas en el presente Reglamento. Los uniformes y demás ropa de trabajo e implementos de seguridad no se consideran componentes remunerativos.

**Art. 23.-** Concomitante a la Escala de Remuneración Mensual Unificada se definirán Bandas Salariales en un número de dos, mismas que serán dispuestas y aplicadas sobre la base de los sistemas de evaluación del desempeño y capacitación. Las Bandas Salariales deberán respetar los incrementos naturales establecidos en la función salarial definida para estructurar la Escala de Remuneración Mensual Unificada. La expedición de la Escala de Remuneración Mensual Unificada y las respectivas Bandas Salariales se cumplirán a través de Resoluciones Administrativas expedidas por el Alcalde Metropolitano.

Para ubicarse en la primera banda del grado correspondiente al puesto ejercido, el servidor municipal deberá alcanzar al menos una calificación de muy buena en las tres últimas evaluaciones anuales del desempeño. En cambio, para ubicarse en la segunda banda la calificación en tres años sucesivos será de excelente.

De manera complementaria a lo anotado en el párrafo precedente, los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos respecto de la aprobación de eventos de capacitación:

- **Primera banda:** consignar al menos 100 horas de capacitación en función al puesto que ocupa, en los últimos tres años. En caso de personas que hayan sido beneficiadas de procesos de Promoción o ascensos, se considerarán los eventos en forma acumulativa respecto de los puestos que hayan ocupado.
- **Segunda banda:** consignar al menos 150 horas de capacitación en función al puesto que ocupa, en los últimos tres años. En caso de personas que hayan sido beneficiados de procesos de Promoción o ascensos, se considerarán los eventos en forma acumulativa respecto de los puestos que hayan ocupado.

Por aprobación se entiende que los participantes en los eventos de capacitación hayan alcanzado en la evaluación formativa un mínimo de 80% de rendimiento y 90% de asistencia. Para el caso de las Bandas



ALCALDIA

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Salariales no serán considerados los eventos de capacitación en régimen de asistencia. Las verificaciones de tales parámetros serán ejecutadas por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, sobre la base de la documentación presentada por los servidores municipales.

La verificación del número de horas de capacitación y de las evaluaciones del desempeño se cumplirá hasta el mes de diciembre de cada año y su aplicación presupuestaria será desde el mes de enero del año próximo inmediato. Los montos definidos en las Bandas Salariales incorporan valores adicionales a los establecidos en la Escala de Remuneración Mensual Unificada y representan un reconocimiento a la productividad de los servidores, dichos montos deberán ser revisados y ratificados en forma anual.

## CAPÍTULO IV

## DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Art. 24.-** La Evaluación del Desempeño constituye un proceso permanente. Para tal efecto, se tomará como referencia el Plan Anual de Actividades de la Unidad y las responsabilidades de cada puesto. En el Manual de Evaluación del Desempeño del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito se definirá el sistema a utilizarse.

**Art. 25.-** La Evaluación del Desempeño de los ocupantes de los puestos de la institución será cuantitativa y cualitativa. Sobre la base de la evaluación cualitativa la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos determinará en forma anual los montos salariales que correspondan a cada servidor en la Banda Salarial respectiva.

**Art. 26.-** Para la determinación cualitativa de la Evaluación del Desempeño anual de los servidores, la sumatoria de los resultados cuantitativos de las evaluaciones del desempeño por objetivos y factores o competencias deberá corresponderse con la siguiente escala que mantiene intervalos cerrados a la derecha:

## ESCALA CUALITATIVA

## ESCALA CUANTITATIVA

Excelente	81 - 100 puntos
Muy Buena	61 - 80 puntos
Satisfactorio	41 - 60 puntos
Deficiente	21 - 40 puntos
Inaceptable	0 - 20 puntos

La escala cuantitativa podrá ser modificada conforme la distribución de los datos resultantes de la aplicación del sistema luego de tres evaluaciones del desempeño anuales consecutivas. Tal modificación se cumplirá mediante Resolución Administrativa expedida por el Alcalde Metropolitano.

**Art. 27.-** El servidor calificado como Deficiente, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; en caso de obtener la misma calificación, será declarado Inaceptable. El servidor que obtenga una evaluación del desempeño de Inaceptable podrá ser sujeto de destitución previo al cumplimiento del procedimiento establecido en la Ley.

## CAPÍTULO V

## DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

**Art. 28.-** La capacitación es el proceso sistemático y continuo que permite solventar las descompensaciones de los servidores con respecto al perfil del puesto que ocupan; así como, desarrollar

Handwritten signature or initials.





**ALCALDIA**

**A**

0091

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

el potencial de los empleados para que asuman puestos de mayor categoría. Los estudios de formación de cuarto nivel determinados por el CONESUP no constituyen eventos de capacitación.

La capacitación es una inversión y representa un beneficio que se concederá selectivamente a los servidores de la institución, cuyo ejercicio se otorgará sobre la base del mérito y condiciones propias de los puestos y del personal del Municipio de Distrito Metropolitano de Quito. Asimismo, los servidores que hayan obtenido una evaluación de desempeño de Inaceptable o Deficiente, recibirán dentro de los tres meses subsiguientes a la calificación, cursos de capacitación para apoyarles en la mejora del rendimiento. En caso de no beneficiarse de esta asistencia por parte del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito se anula lo establecido en el Art. 29 del presente Reglamento.

Las políticas, normas y procedimientos de la capacitación se reglamentarán en el Manual de Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano del Municipio de Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 29.-** Los objetivos de la capacitación serán los siguientes:

- Adecuar el perfil del servidor cuando se produzcan modificaciones en las descripciones del puesto o aparezcan deficiencias por un incorrecto o limitado proceso selectivo.
- Apoyar en la mejora del desempeño de los servidores municipales.
- Desarrollar el potencial de los servidores para que puedan ejercer puestos de mayor categoría; y,
- La actualización e innovación tecnológica de los procesos internos.

**Art. 30.-** La capacitación de los servidores municipales podrá ejecutarse a través del ICAM o mediante la contratación de terceros, sean públicos o privados.

La capacitación a través del ICAM será específica según las necesidades institucionales, conforme a la programación abierta que dicho Instituto de Capacitación establezca. Los eventos de capacitación que promueva el ICAM propenderán a:

- Desarrollar y fortalecer las habilidades y destrezas administrativas, técnicas y gerenciales de los servidores municipales; y,
- Desplegar y ampliar los conocimientos sobre temas generales, vinculados a las diversas áreas de gestión institucional según las demandas ciudadanas.

**Art. 31.-** El ICAM elaborará su programación anual sobre la base de la Detección de Necesidades de Capacitación definida en los procesos de Evaluación del Desempeño; así como, para posibilitar que los servidores municipales puedan cumplir los requisitos definidos en el presente Reglamento, para su ubicación en las Bandas Salariales. Para que un servidor pueda acceder a cursar eventos de capacitación deberá cumplir con el tiempo de permanencia mínimo de un año en el puesto actual.

Cuando existan cambios imprevistos en los procesos institucionales o innovaciones tecnológicas que impliquen modificaciones en las responsabilidades y requisitos de los puestos, la capacitación se cumplirá a través del ICAM o en función de las ofertas que presenten otros centros de formación, propendiendo a seleccionarlos en atención a que ofrezcan eventos bajo la modalidad de aprobación.

**Art. 32.-** La selección de los centros universitarios del exterior para fines de capacitación será aprobada por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos en función de su excelencia académica, que se sustentará en ranking internacionales o convenios culturales celebrados por el Ecuador.



**ALCALDIA**

**A 0091**

## **MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**Art. 33.-** El servidor de carrera beneficiado con eventos de capacitación superiores a 160 horas de estudios, deberá entregar a la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos un informe ejecutivo del evento, haciendo un detalle de los contenidos y presentando un análisis de casos de aplicación institucional.

En los casos de licencias con o sin remuneración, para cumplir cursos de postgrado en el país o el exterior, el servidor beneficiado deberá presentar un informe ejecutivo en los términos detallados en el inciso anterior y, de ser requerido por el Municipio, prestar sus servicios como instructor para eventos de capacitación internos que contribuyan a difundir y actualizar los conocimientos especializados adquiridos. Dichos servicios serán remunerados de acuerdo a la normativa interna establecida en el Municipio para el efecto.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL**

**Art. 34.-** Se establece la Carrera Administrativa Institucional, con objeto de contribuir a mejorar la eficiencia de los servidores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, mediante la implementación del sistema de mérito que garantice el desarrollo y la estabilidad del personal idóneo, mecanismo válido para alcanzar los objetivos institucionales.

**Art. 35.-** Como un mecanismo de enriquecimiento de las capacidades de los servidores se implementará la rotación del personal, entendiéndose por tal a la movilidad horizontal del empleado municipal para ejercer tareas vinculadas a su formación profesional y que correspondan a un mismo grupo ocupacional por un periodo no mayor a un año. Concluido el periodo de rotación el servidor retornará a cumplir las tareas que desempeñaba en forma previa u otras de similar categoría al puesto que desempeña. La rotación no involucra traslado de partida presupuestaria y tiene como propósito desarrollar las potencialidades del servidor. Este proceso se cumplirá previo a un diagnóstico de necesidades institucionales elaborado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.

Para ser beneficiario del proceso de rotación el servidor deberá haber obtenido una evaluación del desempeño de al menos Muy Buena en la última calificación efectuada en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

**Art. 36.-** La rotación del personal responderá a una necesidad institucional de manera permanente y conforme a la situación geográfica del servidor municipal, previo a un diagnóstico efectuado por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos con las diversas unidades administrativas del Municipio, misma que deberá ser aprobada por el Administrador General.

**Art. 37.-** Quedan protegidos por la Carrera Administrativa Municipal, todos los puestos incluidos en la Estructura Ocupacional de la Carrera Administrativa del Municipio, por lo tanto, están excluidos de este régimen: los dignatarios de elección popular, los funcionarios nombrados por el Concejo, los servidores que ocupan cargos de confianza determinados como de libre nombramiento y remoción; y, los puestos que constan en la Resolución N° C 114 del 15 de marzo del 2007 y los que fueren creados como puestos de libre nombramiento y remoción, los docentes sujetos a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Municipal, los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y Contratación Colectiva, el personal con contrato de prestación de servicios ocasionales y los funcionarios y empleados de otras instituciones del Estado, sector privado o internacional, que laboren en la Municipalidad en Comisión de Servicios.

**Art. 38.-** Los Puestos de Directores y Jefes Departamentales no son parte de la Carrera Administrativa Municipal, cuyos ocupantes serán nombrados de acuerdo a lo determinado por la Ley Orgánica de Régimen Municipal y demás regulaciones establecidas para el efecto. Estos puestos, por designación también podrán ser ejercidos por servidores que ocupan puestos de Profesional 4 o 5 pertenecientes a la

17

18





**ALCALDIA**

**A 0091**

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Carrera Administrativa Municipal, quienes una vez concluida su designación retornarán al puesto que mantienen dentro de la misma.

Los servidores de carrera designados para desempeñar puestos de Directores y Jefes Departamentales deben tener una calificación de desempeño de al menos Muy Buena en sus dos últimas evaluaciones. Las designaciones para puestos de Directores y Jefes Departamentales serán por el tiempo que la autoridad nominadora considere necesario.

El servidor de carrera designado para desempeñar puestos de Directores y Jefes Departamentales, mientras dure su ejercicio percibirá la remuneración correspondiente al puesto directivo. La diferencia entre las remuneraciones del puesto directivo y la del puesto profesional del funcionario de carrera designado dejará de percibirla una vez que el ocupante concluya su ejercicio.

### CAPÍTULO VII

#### DEL COMITÉ DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

**Art. 39.-** Para la aplicación del presente Reglamento se constituye el Comité de la Carrera Administrativa Municipal, el cual se reunirá al menos una vez al mes y tendrá las siguientes competencias:

- a) Aprobar el ingreso del personal a la Carrera Administrativa Municipal, los ascensos y promociones definidas por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos.
- b) Presentar al Alcalde Metropolitano propuestas de Escalas de Remuneración Mensual Unificada y Bandas Salariales.
- c) Emitir Certificados de Carrera.
- d) Proponer mejoras a la aplicación de la Carrera Municipal.

Por excepción, el Presidente del Comité podrá disponer reuniones extraordinarias en cualquier momento. Las decisiones que adopte el Comité serán por mayoría simple de votos de sus miembros.

**Art. 40.-** El Comité de la Carrera Administrativa Municipal estará integrado por:

- Administrador General o su delegado, quien lo presidirá.
- El Director Metropolitano de Recursos Humanos o su delegado.
- El Director Metropolitano Financiero o su delegado
- Dos representantes de los servidores municipales que serán designados mediante sufragio universal.

Con formato: Numeración y viñetas

Con formato: Numeración y viñetas

La Administración General convocará a una asamblea a los servidores municipales sujetos al Plan Carrera, para formar el tribunal electoral quienes se encargarán de llamar a elecciones y nombrar a sus delegados al Comité de la Carrera Administrativa Municipal.

Cada miembro del Comité podrá designar a sus respectivos suplentes. Como Secretario del Comité actuará el Jefe de la Unidad de Gestión Técnica de la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, quién tendrá las atribuciones que el Comité le asigne.

### CAPÍTULO VIII

#### DEL INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

**Art. 41.-** Para ingresar al sistema de Carrera Administrativa Municipal se requiere que los servidores cumplan con los siguientes requisitos:

*[Handwritten signature and initials]*



**ALCALDIA**

**MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

- a) Ocupar un puesto incorporado a la Estructura Ocupacional de la Carrera Administrativa del Municipio.
- b) Que hayan superado satisfactoriamente el respectivo concurso externo de merecimientos y oposición.
- c) Que hayan superado satisfactoriamente un período de prueba de seis meses con una evaluación del desempeño de al menos Muy Buena.
- d) Reunir los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el desempeño del cargo; así como, los establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos.

El servidor que haya cumplido con estos requisitos recibirá del Comité de la Carrera Administrativa Municipal un certificado que acredite su condición de Servidor Municipal de Carrera.

**Art. 42.-** Los puestos de la Carrera Administrativa Municipal que estuvieren vacantes serán llenados mediante concursos de merecimientos y oposición internos y externos, según el caso, entendiéndose por tales al proceso a través del cual el candidato cumple con las siguientes exigencias:

- a) Exhibir documentos que certifiquen su grado de educación, experiencia y demás requisitos que se fijaren; y
- b) Superar las pruebas escritas u orales elaboradas por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos en coordinación con las dependencias donde están asignados los puestos vacantes.

Las especificaciones técnicas de cada concurso serán concretadas por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos sobre la base de los perfiles definidos en el Manual de Clasificación de Puestos. Del mismo modo, las pruebas serán estructuradas en función de dichos perfiles.

Únicamente, cuando el concurso interno de merecimientos y oposición se declare desierto, podrá llamarse al respectivo concurso externo de merecimientos y oposición. Para ambos casos, los candidatos que obtuvieren una calificación mínima de ochenta puntos sobre cien, serán considerados idóneos para ocupar el puesto. De éstos, la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos definirá como ganador del concurso a quién obtuviere el mayor puntaje. Si el ganador no acepta el puesto se designará al siguiente candidato calificado como idóneo.

**Art. 43.-** Como mecanismo de desarrollo de los servidores se implementará la movilidad vertical a través del ascenso y promoción del personal.

- 1.- Se entiende por ascenso el progreso que alcanza un servidor a un puesto de mayor jerarquía que se encuentre vacante; únicamente se cumplirá mediante concurso interno de merecimientos y oposición. Los servidores de carrera para optar por un ascenso requieren:
  - a) Cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos;
  - b) Haber permanecido al menos dos años en el puesto actual;
  - c) Haber obtenido al menos una calificación de Muy Buena en la última evaluación del desempeño.
  - d) Cumplir satisfactoriamente con el proceso de selección y haber sido declarado ganador del concurso respectivo.
- 2.- Por promoción se entiende el desarrollo del servidor al subir un grado en la Escala de Remuneración Mensual Unificada vigente y se cumplirá mediante la revisión y calificación de factores que forman parte de la carrera, cada tres años. Los servidores de carrera para optar por la promoción requieren:
  - a) Cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos;

*[Handwritten signature]*



**ALCALDIA**

**A 0091**

## **MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

- b) Haber obtenido al menos una calificación de Muy Buena en la última evaluación del desempeño.

**Art. 44.-** Son servidores de libre nombramiento y remoción los que ocupen puestos señalados en los literales a), b), c) y d) del Art. 93 de la LOSCCA; así como, los puestos definidos en el numeral 23 del Art. 69 y 175 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal o similares y los considerados en la Resolución N° C 114 del 15 de marzo del 2007.

Independientemente de la denominación que obtuvieren en la Clasificación Inicial definida en el estudio para la aplicación del Plan de Carrera Reformulado, los servidores que estructuralmente ocupen Jefaturas de Unidad formalmente establecidas en el Reglamento Orgánico Funcional del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito son considerados Jefes Departamentales.

### **CAPÍTULO IX**

#### **DE LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES DE CARRERA**

**Art. 45.-** Los servidores amparados por la Carrera Administrativa Municipal, sin perjuicio de los derechos comunes reconocidos para todo el personal del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, tendrán además los siguientes:

- a) Prelación para los ascensos.  
b) Estabilidad en sus puestos. Solo podrán ser destituidos por causa justa, previo sumario administrativo que demuestre su culpabilidad.

**Art. 46.-** Los servidores de carrera, perderán los derechos contemplados en el presente Reglamento, por las siguientes causas:

- a) Cuando fuere destituido del puesto por causas legalmente comprobadas o al ocupar cargos de libre nombramiento y remoción.  
b) Cuando hayan ascendido a un puesto de nivel superior sin cumplir los requisitos mínimos determinados en el Manual de Clasificación de Puestos.  
c) Cuando hayan ascendido a un puesto de nivel superior sin haber cumplido el proceso selectivo determinado en el presente Reglamento.  
d) Cuando renuncie voluntariamente

#### **Art. 47.- RESPONSABLES**

La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y el Comité de la Carrera Administrativa Municipal, serán los responsables de administrar el sistema de carrera establecido en el presente Reglamento.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

##### **PRIMERA:**

Para ajustar la vigente estructura del sistema remunerativo al propuesto, en el presente Reglamento, los componentes remunerativos existentes en la actualidad se consolidarán en la Remuneración Mensual Unificada de los servidores, a excepción de los que se mantienen, llegando a constituir la nueva Remuneración Mensual Unificada del empleado, el valor determinado en la Escala de Remuneración Mensual Unificada. Los servidores que producto de la consolidación salarial alcanzaren un valor superior al definido en la Escala de Remuneración Mensual Unificada, quedarán sobrevalorados y mantendrán



**ALCALDIA**

**MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**A 0091**

dicho valor hasta que se ajusten con la expedición de las futuras escalas de Remuneración Mensual Unificada.

**SEGUNDA:**

Los servidores que al momento de la expedición del presente Reglamento prestan sus servicios en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y que están próximos a obtener un título universitario terminal, tienen un plazo perentorio de 1 año para tal efecto. Una vez alcanzado su cumplimiento podrá ser revisada la clasificación de sus puestos si cumplieren con el resto de requerimientos establecidos en el presente estatuto.

**TERCERA:**

Para la clasificación inicial, los servidores que al momento de la expedición del presente Reglamento prestan sus servicios en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, serán clasificados conforme el sistema de valoración de puestos, pudiendo alcanzar denominaciones de acuerdo a la sumatoria de la valoración de factores del grupo ocupacional establecidos, por esta sola vez.

Para el personal que ingrese a la municipalidad a partir de la expedición del presente reglamento se deberá tomar en consideración lo siguiente aspectos: los servidores que ostenten los títulos de: Maestría y Tercer Nivel de carreras universitarias de acuerdo a lo establecido en la Ley de Educación Superior, serán clasificados conforme el sistema de valoración de puestos establecido, pudiendo alcanzar denominaciones del grupo de Profesional. Los licenciados que no constituyan títulos terminales y los tecnólogos de carreras universitarias de acuerdo a lo establecido en la Ley de Educación Superior, serán clasificados conforme el sistema de valoración de puestos establecido, pudiendo alcanzar denominaciones del grupo Técnico y Pre-profesional. Los servidores que tienen la condición de egresados de una escuela universitaria profesional serán clasificados máximo como Pre-profesional; en cambio, los bachilleres alcanzarán a lo sumo la denominación de Administrativo 3, independientemente de los puntos que obtengan mediante la aplicación del sistema de valoración.

**CUARTA:**

Para la clasificación inicial, los servidores de carrera que han sido designados para prestar servicios en puestos de libre nombramiento y remoción, sus puestos serán clasificados conforme las funciones que desempeñaban en forma previa a su designación.

**QUINTA:**

Los servidores que hayan sido reclasificados y/o designados provisionalmente para ocupar puestos de carrera de mayor grado se los clasificará conforme las funciones que vienen desempeñando siempre y cuando la reclasificación y/o designación se haya ejecutado en un período mayor a dos años y las vacantes producidas por las designaciones deberán ser suprimidas del distributivo de puestos, en caso de que la designación provisional sea inferior a dos años, serán valorados y clasificados cuando terminen su designación conforme las funciones que cumplían en forma previa a la designación.

**SEXTA:**

Los servidores que al momento de la expedición del presente Reglamento se encuentren laborando en otras Entidades Públicas en comisión de servicios, serán clasificados con la denominación correspondiente al mismo grado del puesto que mantienen en el Municipio, siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos establecidos para el mismo. De lo contrario, se los clasificará conforme su nivel educativo y las características del puesto.



**ALCALDIA**

**A 0091**

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

### **SÉPTIMA:**

Todos los servidores que actualmente desempeñan puestos incorporados en la Carrera Administrativa Municipal vigente serán considerados como tales, incluso aquellos que no cumplan con los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos de la Institución, los cuales no podrán ascender a niveles superiores mientras no cumplan los requerimientos del Manual.

### **OCTAVA:**

Con objeto de reconocer la permanencia, entrega y fidelidad institucional de los servidores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, se reconoce por una sola vez y de manera adicional al puntaje que hubiesen obtenido producto de la valoración de sus puestos, la antigüedad de los servidores en la entidad municipal ininterrumpidamente, independientemente del régimen laboral al que estuviesen sujetos, con corte al 31 de diciembre del 2006, conforme la siguiente escala:

De 0 a 5 años	16.67 puntos
de 6 a 10 años	33.34 puntos
de 11 a 15 años	50.01 puntos
de 16 a 20 años	66.68 puntos
de 21 a 25 años	83.35 puntos
más de 25 años	100.00 puntos

Los valores establecidos en esta Disposición Transitoria son independientes del proceso de valoración de puestos y se definen por excepción de manera complementaria y por una sola vez, únicamente para los servidores que se encuentran actualmente en funciones.

### **NOVENA:**

Los puestos del personal que ingresen al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito durante el periodo de implementación del Plan de Carrera Municipal Reformulado, deberán ser valorados por la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos conforme los lineamientos establecidos en el mismo.

Las creaciones de nuevos cargos se sujetarán a las denominaciones y niveles jerárquicos establecidos en el presente Reglamento y en el Manual de Clasificación de Puestos del Municipio.

### **DÉCIMA:**

Los servidores que no hubiesen presentado los cuestionarios de Análisis de Puestos o los títulos profesionales registrados en el CONESUP, serán clasificados con el puntaje mínimo a su condición; sin embargo, una vez cumplidos tales procesos podrá ser revisada la misma conforme a las nuevas circunstancias y la vigencia presupuestaria que estará sujeta a las disponibilidades presupuestarias municipales.

### **DÉCIMA PRIMERA:**

Para acceder por primera vez a las bandas salariales y a falta de las tres evaluaciones al desempeño que hace referencia este Reglamento, se tomará en cuenta la última evaluación del desempeño existente.

### **DÉCIMA SEGUNDA:**

El personal de la Policía Municipal se sujetará a su propio escalafón y sus puestos serán agrupados en los grados de la Escala de Remuneración Mensual Unificada establecida para el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.



**A** 0091

## MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

### ALCALDIA

Los médicos que laboran en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito mantendrán la Remuneración Mensual Unificada y niveles escalafonarios definidos por la Federación Médica según su Escalafón Profesional.

#### **DÉCIMA TERCERA:**

Las vacantes que existen en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, al momento de aplicar el Plan de Carrera Reformulado, serán clasificadas en el mismo grado que mantienen en la actualidad.

Las vacantes producidas por designaciones se las clasificará con denominaciones conforme el grado anterior y la misma clase de puesto, pero una vez concluida la designación y el servidor retorne a su puesto original, se podrá pedir la revisión del mismo, según las condiciones que mantiene el servidor y ateniéndose al sistema de valoración propuesto.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

Cualquier interpretación que requiera alguna de las normas previstas en este Reglamento, lo realizará el Alcalde del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito mediante Resolución Administrativa, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos.

En caso de contraposición o falta de claridad normativa se interpretarán las disposiciones de este Reglamento en términos del mayor beneficio para los servidores.


La Dirección de Recursos Humanos elaborará la Resolución Administrativa correspondiente, en la cual se determine la escala general de los niveles de las Remuneraciones Unificadas Mensuales para los cargos directivos y de libre remoción.

Queda derogado el Instructivo para la Aplicación de la Carrera Administrativa Municipal expedido mediante Resolución Administrativa A-0067 de 23 de julio del 2001, el Manual de Clasificación de Puestos de la Carrera Administrativa Municipal promulgado a través de Resolución Administrativa 0044 de 12 de abril del 2004 y la Resolución Administrativa 0061 A de 1 de julio del 2003. Asimismo, se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha, sin perjuicio de su publicación.

Dado en Quito Distrito Metropolitano, en el Palacio Municipal, a los **24 SEP 2007**

  
**PACO MONCAYO GALLEGOS**  
Alcalde Metropolitano de Quito

  
**RAZON.-** Siento por tal, que la Resolución que antecede fue suscrita por el General Paco Moncayo Gallegos, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, el **24 SEP 2007** .- **LO CERTIFICO.-** **24 SEP 2007**

  
**DRA. MARÍA BELÉN ROCHA DÍAZ**  
Secretario General del Concejo Metropolitano