RESOLUCIÓN No. EMS-DIRECTORIO-2023-025
EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE LOGÍSTICA PARA LA SEGURIDAD Y LA CONVIVENCIA CIUDADANA
EP EMSEGURIDAD

C O N S I D E R A N D O:

Que, la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana - EP EMSEGURIDAD, ha identificado la necesidad de fortalecer su cultura organizacional a través de la aplicación de valores y principios éticos, con el fin de prevenir actos de los funcionarios, servidores y trabajadores que afecten los derechos de carácter ético y moral que tienen respecto de sí mismos, de sus compañeros, y otros interesados en la gestión institucional.

Que, el numeral 8 del artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador establece como uno de los deberes y responsabilidades de los ecuatorianos: *"(...) 8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción (...)"*;

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador determina que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que, el artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador prohíbe a los servidores públicos, además de lo que determine la ley, las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Que, el artículo 232 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los servidores públicos se abstendrán de actuar en los casos en que sus intereses entren en conflicto con los del organismo o la entidad en donde presten sus servicios;

Que, los numerales 1 y 2 del artículo 8 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, de la que el Ecuador es parte signataria, prescribe que, con objeto de combatir la corrupción, los Estados promoverán, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos, así como la aplicación de sus propios ordenamientos institucionales y jurídicos, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas;

Que, el artículo 6 de la Convención Interamericana contra la Corrupción, de la que Ecuador es parte signataria determina como actos de corrupción, entre otros, el requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas, así como la realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para símismo o para un tercero;

Que, el artículo 21 del Código Orgánico Administrativo prescribe el principio de ética y probidad en el que los servidores públicos, así como las personas que se relacionan con las administraciones públicas deberán actuar con rectitud, lealtad y honestidad. Establece asimismo que en las administraciones públicas se promoverá la misión de servicio, probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, en el marco de los más altos estándares profesionales; el respeto a las personas, la diligencia y laprimacía del interés general sobre el particular;

Que, el artículo 136 del Código Orgánico para el Distrito Metropolitano de Quito prevé que *"Las empresas públicas metropolitanas son personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa, de gestión y con potestad coactiva, cuya constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación se regula por la ley de la materia, las ordenanzas y las disposiciones contenidas en este capítulo"*;

Que, el artículo 192 Ibidem establece como objeto de la EP EMSEGURIDAD: *"El Objeto Principal de la empresa pública metropolitana es el siguiente: a. Diseñar, planificar, construir, mantener, operar y, en general, explotar la infraestructura de los sistemas de seguridad humana, gestión de riesgos y convivencia ciudadana; b. Proporcionar servicios de logística para el desarrollo de operaciones y actividades destinadas a la ejecución de programas de seguridad y riesgos en el distrito metropolitano de quito, así como en situaciones declaradas de emergencia; c. Proporcionar servicios de patrocinio legal a la ciudadanía en procesos penales vinculados con la seguridad pública; (...)*;

Que, mediante Resolución No. 166-EMS-2012 de 02 de agosto de 2012, se expidió el *"Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana EP EMSEGURIDAD"*;

Que, mediante Resolución No. AQ 006-2021 de 30 de septiembre de 2021, se expiden *"Las Normas Éticas de Conducta en la Gestión Municipal"* para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, con el fin de dotar de normas mínimas de conducta y comportamiento ético a las que se someterán obligatoriamente los funcionarios, servidores y trabajadores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito y todas sus entidades y dependencias que lo integran, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus competencias, sin perjuicio de las responsabilidades dispuestas por la ley;

Que, la disposición general segunda de la Resolución No. AQ 006-2021 de 30 de septiembre de 2021, establece: *"Las Empresas Públicas Metropolitanas, Fundaciones, Corporaciones e Institutos deberán, a través de sus directorios, emitir las disposiciones normativas pertinentes para incorporar como norma obligatoria las disposiciones contenidas en el Código de Ética que se expide por medio de la presente Resolución.*

En el caso de que las Empresas Públicas Metropolitanas, Fundaciones, Corporaciones e Institutos, cuenten con un Código de Ética aprobado por su Directorio, estos deberán adecuarse conforme a las disposiciones contenidas en la presente Resolución.";

Que, el artículo 5 del Reglamento Interno del Directorio de la EP EMSEGURIDAD, en el literal p), señala como atribución del Directorio "*Conocer y aprobar el Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana*";

Que, siendo la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana -EP EMSEGURIDAD- una entidad adscrita al Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, el Código de Ética de la EP EMSEGURIDAD debe ser actualizado en cumplimiento de la disposición general segunda, a fin de adecuarse a los principios y preceptos incluidos en la Resolución No. AQ 006-2021 de 30 de septiembre de 2021, siendo necesario además fortalecer la cultura organizacional de la EP EMSEGURIDAD a través de la transversalización de principios éticos en todos los procesos y componentes de la gestión institucional;

Qué, con memorando Nro. EMS-DJ-2023-0344-M de 08 de mayo de 2023, Abg. María Isabel Ledesma Hidalgo, Directora Jurídica, remitió al Sr. Mgs. Jaime Ernesto Bucheli Albán, Gerente General, informe jurídico para la Emisión del Código de Ética de la EP EMSEGURIDAD; y,

Que, con memorando Nro. EMS-DTH-2023-0292-M de 09 de mayo de 2023, Tlga. María Luisa Tapia Álvarez, Directora de Talento Humano, remitió al Sr. Mgs. Jaime Ernesto Bucheli Albán, Gerente General, el "INFORME TÉCNICO Nro. 057-DTH-2023" relacionado con el Código de Ética de la EP EMSEGURIDAD, así como el documento "Resolución_Código de Ética_ EP EMSEGURIDAD".

En el ejercicio de la atribución constante en el artículo 5, letra p) del Reglamento Interno del Directorio (RID) de la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana, el Directorio

RESUELVE:

Dar por conocido y aprobar el Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y Convivencia Ciudadana, conforme el proyecto presentado por el Gerente General.

CAPÍTULO I
POLÍTICA DE LO ÉTICO, OBJETIVOS, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Artículo 1.- Política: El Código de Ética de la EP EMSEGURIDAD instituye los principios, valores y normas que sustentan el accionar y conducta de las y los funcionarios, trabajadores y servidores de la empresa, para garantizar total transparencia y efectividad en la gestión.

Artículo 2.- Objetivos: Son objetivos del Código de Ética los siguientes:

a) Concientizar a las y los funcionarios, servidores y trabajadores de la EP EMSEGURIDAD que los valores y principios éticos son ideales, fundamentales, y por lo tanto son parte de su cultura institucional.

b) Establecer las obligaciones y derechos de carácter ético y moral que tienen las y los funcionarios, respecto de sí mismo, de sus compañeros, y otros interesados en la gestión institucional.

c) Promover el cumplimiento de la normativa legal, moral y ética atendiendo el espíritu y la finalidad de las mismas.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación: El Código de Ética lo aplicarán todos los funcionarios, trabajadores y servidores de la EP EMSEGURIDAD de los niveles Directivo, Asesor, Profesional y Operativo, tanto en el ámbito interno como externo, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen sus funciones.

Artículo 4.- Definiciones importantes: Para efectos de la aplicación de este Código, se estará a las siguientes definiciones:

Código de Ética: Norma de cumplimiento obligatorio que regula el comportamiento de las personas en el ejercicio de cualquier puesto de la EP EMSEGURIDAD conforme a sus principios institucionales.

Conducta: Cualquier actividad en la que esté implicada una acción perceptible.

Ética: Estudio del comportamiento humano en comparación con los valores morales socialmente aceptados en un contexto coyuntural determinado.

Fraude: Cualquier acto caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física, ni de intimidación.

Moral: Reglas de conducta que se aplican a determinado grupo, en determinada cultura.

Principios: Conjunto de valores, creencias y normas que orientan y regulan la gestión institucional, manifestándose en la forma de ser y actuar del personal que trabaja en la EP EMSEGURIDAD.

Soborno: Regalo, dádiva o medio con el que se corrompe a alguien o se pretende que haga algo en favor de uno o de sus intereses, que por lo general constituye una acción injusta o una infracción al ordenamiento jurídico.

Valores: Aquellas cualidades que se destacan en cada individuo y que, a su vez, le impulsan a actuar de una u otra manera porque forman parte de sus creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos.

CAPÍTULO II
DE LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Artículo 5.- Principios institucionales. – Los principios que rigen la gestión en el ejercicio de competencias de la EP EMSEGURIDAD son los siguientes:

a) **Calidad:** que obliga a los funcionarios, trabajadores y servidores de la EP EMSEGURIDAD a realizar una mejora constante de su gestión para satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía dentro de un tiempo razonable.

b) **Desconcentración:** supone la transferencia de competencias que permitan la viabilidad de la gestión pública.

c) **Eficacia:** obliga a que la actuación de la EP EMSEGURIDAD a través de su personal y colaboradores se traduzca en la efectivización de los resultados esperados por la ciudadanía ya sea de forma individual o colectiva.

d) **Eficiencia:** se refleja en el cumplimiento de objetivos y fines en el menor tiempo posible y con el uso racional de recursos humanos, tecnológicos y financieros.

e) **Equidad de género:** permite brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones y forma de trato, sin dejar de lado sus particularidades y garantizando el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos.

f) **Ética laica:** garantiza la igualdad en el trato entre compañeros de trabajo y en favor de la ciudadanía sin perjuicio de las creencias que cada uno profese.

g) **Igualdad y no discriminación:** entendido como el trato idéntico brindado por los servidores, funcionarios y trabajadores de la EP EMSEGURIDAD hacia todas las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la etnia, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia, con excepción de los grupos de atención prioritaria determinados en el Art. 35 de la Constitución de la República.

h) **Integridad:** Menciona el compromiso ético y la honestidad de nuestra conducta, personal y profesional, con la que hemos de afrontar cualquier situación con la máxima responsabilidad, respeto y transparencia.

i) **Jerarquía:** implica el respeto y subordinación a las decisiones y políticas emitidas por la autoridad.

j) **Legalidad:** implica actuar y ejercer las funciones, competencias y atribuciones con sujeción al ordenamiento jurídico nacional y metropolitano vigente.

k) **Participación Ciudadana:** La Empresa debe respetar, promover y facilitar la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades en la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas y servicios públicos.

l) **Perseverancia:** determina el cumplimiento de los objetivos proyectados, con un desempeño de manera proactiva y trabajo continuo.

m) **Profesionalismo:** implica el conocimiento, capacidad y destreza para desempeñar y entregar la oferta de valor implícita en los productos y servicios institucionales.

n) **Publicidad:** constituye la obligatoriedad de que todos los actos y actuaciones de la EP EMSEGURIDAD sean públicos, debiendo transmitirse mediante los canales oficiales de la Empresa, para conocimiento de la ciudadanía.

o) **Respeto por la naturaleza:** promueve las mejores prácticas de conservación del ambiente, cuidando del uso racional de papel y otros insumos, cumpliendo con la legislación ambiental que sea del caso.

p) **Transparencia:** constituye la obligatoriedad de que los actos de los servidores y colaboradores de la EP EMSEGURIDAD apegados a la normativa vigente como corresponde puedan ser conocidos por los administrados sin más restricciones que las dispuestas por la ley.

q) **Vocación de servicio:** define la motivación para conocer y satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos, dando una respuesta eficaz en sus requerimientos y sugerencias, anticipándonos en estas necesidades, siempre que sea posible y prestando especial atención al trato personal.

CAPÍTULO III
DE LOS PRINCIPIOS DE ATENCIÓN HUMANITARIA Y VALORES ÉTICOS

SECCIÓN I
DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN HUMANITARIA

Artículo 6.- En la prestación de servicios de atención humanitaria ante emergencias, los servidores, funcionarios y trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana - EP EMSEGURIDAD implementarán los siguientes principios considerando que las labores se realizan en favor de grupos de atención prioritaria e incluso de personas en doble condición de vulnerabilidad:

a) **Imperativo humanitario:** En las situaciones de emergencia, se debe atender con particular atención y prioridad el sufrimiento de los más vulnerables, tales como los niños, las mujeres, los ancianos y los desplazados, conforme a la priorización prevista en el Art. 35 de la Constitución de la República.

b) **Neutralidad e Imparcialidad:** Llevar ayuda a todos los que necesitan, sin que la labor ejerza discriminación por ningún motivo. El principio que guía esta acción humanitaria es la necesidad.

c) **No hacer daño:** Evitar cualquier tipo de daño colateral que la acción humanitaria pueda implicar o intentar reducir estos daños al máximo.

d) **Responsabilidad**: ser responsables tanto frente a los beneficiarios como a otras instituciones que apoyan la labor humanitaria.

e) **Participación:** Es muy importante contar con los beneficiarios y hacerles partícipes de cualquier toma de decisión, así como trabajar en el desarrollo de sus capacidades.

f) **Respeto por la cultura y las costumbres:** mantener sensibilidad especial hacia las costumbres locales. Estas costumbres pueden variar, pero los derechos humanos son universales.

SECCIÓN II
DE LOS VALORES ÉTICOS

Artículo 7.- Valores Éticos: Las actuaciones de los funcionarios, trabajadores, servidores y personal de la EP EMSEGURIDAD se alinean al cumplimiento de la misión institucional, por lo que se enmarcarán en los siguientes valores personales:

7.1. Honestidad

a) Ser solidario y reafirmar permanentemente la responsabilidad social.
b) No aprovecharse de los demás, ni de los bienes ni recursos ajenos.
c) Proporcionar un trato justo y equitativo a los clientes internos y externos, respetando los derechos ciudadanos.
d) Privilegiar el interés institucional.
e) Utilizar correctamente los datos proporcionados y producidos por otras instituciones.

7.2. Responsabilidad

a) Desempeñar personalmente, las obligaciones de su puesto, eficiencia y con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades.
b) Realizar el trabajo en el propósito de alcanzar las metas y objetivos planteados.
c) Ejecutar las labores para las que legítimamente haya sido contratado.
d) Trabajar observando la normativa técnica y legal del caso.
e) Solicitar apoyo del inmediato superior cuando desconozcan o no cuenten con suficiente experiencia en el análisis de determinado tema.

7.3. Respeto

a) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos.
b) Aceptar la diversidad de criterios y aportes, siempre fortaleciendo las relaciones interpersonales.
c) Atender oportunamente los asuntos o la prestación del servicio a que están obligados de acuerdo con las funciones de su puesto.
d) Permitir y ejercer la libertad de expresión, evitando incurrir o promover la cultura del rumor.

7.4. Lealtad

a) Conocer y aplicar la filosofía institucional.
b) Contribuir a la construcción de una imagen empresarial favorablemente reconocida.
c) Fortalecer el sentido de compromiso, pertenencia y lealtad.
d) Ser conciliador y mediador en situaciones conflictivas.

CAPÍTULO IV

DE LOS VALORES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 8.- Desarrollo profesional: Los funcionarios, trabajadores y servidores de la EP EMSEGURIDAD se distinguen por su alto profesionalismo; a quienes debe asegurárseles equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo personal y profesional, a través de los siguientes mecanismos:

8.1. Ingreso a la institución

El ingreso a la EP EMSEGURIDAD, así como ascensos y promoción se realizará a través del Concurso de Méritos y Oposición, observando siempre lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, así como en las Leyes que rigen el accionar de la Institución, eliminando de esta manera toda forma de discriminación asociada a condiciones de género, capacidades especiales, etnia, filiación política orientación sexual, entre otros.

8.2. Capacitación Continua

La Dirección de Talento Humano elaborará el Plan de Capacitación y vigilará que el objetivo de las capacitaciones sea la actualización de conocimientos; el desarrollo de competencias y habilidades, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad.

8.3. Productividad

a) Las actividades se deberán planificar y organizar en función de los objetivos institucionales
b) El uso de los recursos institucionales deberá planificarse y ejecutarse procurando la mayor eficacia posible, con la debida diligencia que un buen administrador adoptaría respecto de sus propios recursos.
c) Se cumplirán los horarios de trabajo optimizando la capacidad de respuesta.

CAPÍTULO V
DE LAS NORMAS DE CONDUCTA DEL PERSONAL

Artículo 9.- Prevalencia y conocimiento de la normativa. - Los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD, si

bien están sujetos a todo el marco normativo vigente; expresamente deberán conocer su obligación de cumplir con los siguientes preceptos conforme a la normativa vigente:

a) Cumplimiento del marco jurídico y la normativa interna

Las acciones y relaciones se deben realizar de manera transparente y en cumplimiento tanto del marco jurídico vigente nacional y metropolitano cuanto de la normativa interna de la EP EMSEGURIDAD, de las directrices de la Empresa y el Código de Ética.

b) Cero tolerancias ante hechos de corrupción

Queda establecida la cero tolerancia a cualquier forma de soborno, concusión o cohecho, y cualquier acción o práctica que promueva o constituya hechos de corrupción.

Todo hecho ilegal que sea conocido por cualquier servidor, funcionario o trabajador será denunciado a la mayor brevedad posible.

c) Protección de la propiedad física

Ser responsables de salvaguardar y dar buen uso a los bienes e instalaciones de la EP EMSEGURIDAD.

Ser responsables de salvaguardar y dar buen uso a la propiedad de los usuarios.

d) Uso adecuado de la información y tecnología

La información de la EP EMSEGURIDAD es pública, salvo por aquella referente a datos personales como en el caso de las atenciones de emergencia, siendo esta información confidencial además de aquella que sea declarada reservada. En este sentido, cualquier documento que se refiera a la identidad de un beneficiario de atención de emergencia será codificada con las siglas de sus nombres y apellidos; debiendo mantenerse el detalle de la codificación en la unidad que coordine tal atención. Esta información debe ser utilizada estrictamente para sus fines y en apoyo a las normas que regulan su uso.

Si bien la demás información es pública por mandato legal, siendo que la misma se relaciona con información de seguridad del Distrito Metropolitano de Quito, ésta constituye información sensible que debe tratarse con la debida discreción y precaución, para lo cual los trabajadores, servidores y funcionarios se abstendrán de divulgar información institucional sin la debida autorización.

Los sistemas de información y herramientas tecnológicas son de uso exclusivo para la gestión institucional. Queda prohibido su utilización para beneficio personal, o actividades que puedan ser consideradas ilegales, perjudiciales o peligrosas

Artículo 10.- Gestión de calidad ante las partes interesadas: Los funcionarios, trabajadores, servidores y personal que bajo cualquier modalidad preste sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se comprometen ante las partes interesadas a:

Preocuparse de conocer y cumplir sus requisitos, así como su nivel de satisfacción.

Hacer conocer el ámbito de las actividades, competencias y obligaciones.

Receptar, gestionar y responder a consultas, denuncias, quejas y reclamos presentados formalmente, dentro de los términos legales previstos para su efecto.

Artículo 11.- Gestión de calidad ante los proveedores y contratistas: Los funcionarios, trabajadores, servidores y personal que bajo cualquier modalidad preste sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se comprometen ante los proveedores y contratistas a:

Proporcionar un trato honesto, justo, equitativo y respetuoso.

Abstenerse de tramitar cualquier asunto en el que tengan conflicto de intereses y denunciarlos en el caso de conocer su existencia.

No generar posiciones dominantes que los sometan a situaciones contrarias a los valores previamente mencionados.

Fomentar una competencia justa a través de procesos de selección equitativos y transparentes.

Verificar que los productos y/o servicios suministrados cumplan y de ser posible mejoren la calidad solicitada, de acuerdo con la normativa, sin perjudicar a proveedores y/o contratistas.

Verificar la práctica legal, el trato justo a sus trabajadores, la no discriminación ni extorsión, la prohibición de trabajos forzados y la mano de obra infantil.

Apoyar el desarrollo y fomento de aplicación de mejores prácticas.

Promover los principios y requisitos de la responsabilidad social.

Mantener el debido sigilo, y abstenerse de difundir información privilegiada.

Ejercer la debida diligencia para prevenir, evitar o minimizar el riesgo de sobornos en las actividades de contratación de bienes, obras y servicios para la institución.

Artículo 12.- Gestión de calidad ante los usuarios y sociedad: Los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se comprometen ante los usuarios y sociedad a:

Apoyar a la mejora de la calidad de vida a la población en el DMQ, a través de la entrega de logística para la seguridad y la convivencia ciudadana con calidad y de manera oportuna.

Involucrar a la sociedad en los proyectos de la EP EMSEGURIDAD.

Atender con agilidad y espíritu de servicio a los ciudadanos en sus requerimientos y asesoramientos ciudadanos, eliminando toda actitud de prepotencia e insensibilidad.

Artículo 13.- Gestión de calidad ante los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad preste sus servicios para la EP EMSEGURIDAD: Los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se comprometen a:

Administrar adecuada y confidencialmente la información personal y familiar.

Receptar, gestionar y responder a los comentarios, quejas y reclamos presentados formalmente.

Atender sus expectativas y necesidades con el ánimo de lograr un adecuado equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional.

Apoyar para mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias.

Aplicar el principio de igualdad de oportunidades, valorando la diversidad.

No discriminar por raza, sexo, maternidad/paternidad, creencias, ideología, orientación sexual, nacionalidad, origen social, salud, edad, discapacidad u otras características personales.

Respetar el derecho a la intimidad personal y familiar.

No atentar contra la dignidad de los demás seres humanos ni a la propia.
Hacer méritos, tomando en cuenta que son un factor considerado para las decisiones de selección y contratación de personal.

Fomentar una aplicación justa y objetiva de la normativa en relación con la remuneración, beneficios, horas de trabajo, disciplina, contratación, ascensos, capacitación, formación, etc.

Fortalecer los conocimientos y las competencias que conlleven a la mejora continua y al correcto desempeño de su puesto.

Prohibir los trabajos que no son parte de las funciones y la mano de obra infantil.

Prohibir el consumo del alcohol y todo tipo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.

Respetar lo estipulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y con los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Artículo 14.- Gestión de calidad ante la seguridad y salud en el trabajo: Los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se comprometen ante la seguridad y salud a:

Respetar el Reglamento Interno de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo; normas de seguridad establecidas en la EP EMSEGURIDAD; y tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad física de sus compañeros.

Apoyar y fomentar programas que contribuyan a la protección de la salud, tales como programas de vacunación, entre otros.
Denunciar ante el/los responsables del proceso de Seguridad Ocupacional cualquier acto que pudiera poner en riesgo la seguridad y salud.

Precautelar la salud, seguridad e integridad física de las personas que visitan o hacen uso de las instalaciones de la EP EMSEGURIDAD.

Fomentar la actitud para la prevención de riesgos laborales.

Utilizar obligatoriamente la ropa de trabajo, equipos de protección personal y mantenerlos en óptimas condiciones.

Artículo 15.- Gestión de calidad ante el medio ambiente: Los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se compromete ante el medio ambiente a:

Promover el respeto a la naturaleza, flora y fauna en la ejecución de las actividades operativas, a fin de asegurar la provisión de logística precautelando los derechos de la naturaleza.

Procurar el bienestar y cuidados de animales.

Optimizar la utilización de materiales, combustibles, energía, agua y recursos propios.

Concientizar sobre los efectos del cambio climático.
Coadyuvar, fomentar a la prevención de la disminución o extinción de especies y hábitats naturales, pérdida de la biodiversidad o el uso no sostenible de la vida animal.

Fomentar el uso de energía no fósil y recursos renovables.

Artículo 16.- Actitud e imagen: Los funcionarios, trabajadores y servidores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD se comprometen a:

a) Actitud

Tratar con respeto y cordialidad a sus colaboradores, usuarios, proveedores, partes interesadas y público en general.

Utilizar buenos modales en toda acción y comportamiento.

Representar a la organización con un saludo cortés y claro hacia sus compañeros y público.

Crear un ambiente laboral de armonía, optimismo y solidaridad, sin afectar la integridad física o moral de los compañeros.

No discriminar.

No usar cargo, autoridad o influencia para obtener ventajas o beneficios personales, para terceros o que perjudiquen a persona alguna.

Interiorizar el concepto que el profesionalismo y ética son la carta de presentación.

Aprovechar al máximo las horas de trabajo en temas institucionales

Optimizar costos y gastos, siendo eficaces, eficientes y productivos.

Ser respetuosos, comprometidos, íntegros, proactivos y ejercer las demás cualidades y principios establecidos en este instrumento.

Suministrar información transparente, veraz, concreta y oportuna.

Mantener una actitud de trabajo en equipo para el desarrollo de proyectos y procesos.

Evitar la comunicación de información engañosa por cualquiera de sus canales.

b) Imagen personal

Cuidar la imagen personal.

Llevar el uniforme de manera completa y conforme a las disposiciones de la EP EMSEGURIDAD

Portar la identificación institucional dentro de las instalaciones y en las actividades que impliquen contacto con la comunidad o usuarios.

c) Puntualidad

Ser puntuales y oportunos, respetar el tiempo de los demás.
Ser puntuales en la entrega de datos e información y cumplimiento de tareas.

Ser puntuales en las reuniones de trabajo previamente acordadas con las partes interesadas y aprovechar eficientemente el tiempo.

d) Compostura

Mantener la compostura en el sitio de trabajo.

Clasificar y disponer los desechos adecuadamente.

Mantener el puesto de trabajo limpio y ordenado.

Colaborar en el aseo y mejora de las instalaciones.

CAPÍTULO VI
DEL NEPOTISMO, VÍNCULOS FAMILIARES Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo. 17.- Nepotismo. - La máxima autoridad de la Empresa no podrá contratar, designar, gestionar o favorecer en razón de su cargo a sus familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o aquellos con quienes exista una relación por unión de hecho para cargo público alguno dentro de la Empresa y, en los órganos colegiados y entidades adscritas al GADDMQ.

Aun cuando la ley no prohíba la designación de familiares en otras entidades, las autoridades nominadoras y los responsables de las unidades de administración del talento humano se abstendrán y mantendrán estrictos controles respecto del nombramiento, contratación o designación de familiares de la máxima autoridad de la Empresa.

En caso de presentarse un caso de nepotismo conforme a lo señalado en este artículo, el funcionario que conociere del hecho tendrá la obligación de notificar a la Dirección de Talento Humano para que proceda a aplicar el régimen disciplinario correspondiente por incumplimiento de esta Resolución conforme la normativa legal vigente.

Adicionalmente, en caso de que el funcionario incurra en nepotismo conforme a las prohibiciones previstas en la LOSEP y su Reglamento, se procederá a notificar a la Contraloría General del Estado para que proceda a ejercer las acciones para recuperar lo indebidamente pagado, así como para el establecimiento de presentar responsabilidades administrativas, civiles y/o penales.

Artículo. 18.- Excepciones al nepotismo. - Se exceptúan de la aplicación de las disposiciones del artículo anterior los siguientes casos:

a) Aquellos servidores o trabajadores que hubieren obtenido nombramiento o contrato previo a la designación del funcionario de nivel jerárquico superior. En cuyo caso, la Máxima Autoridad deberá informar esta situación a la Directora o Director de Talento Humano de la Empresa, y a QUITO HONESTO;

b) Cuando los familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o aquellos con quienes exista una relación por unión de hecho con la Máxima Autoridad de la Empresa, de forma documental puedan demostrar que han venido realizado con anterioridad actividades económicas, empresariales y/o profesionales relacionadas o con vínculos en la EP EMSEGURIDAD.

   De ser así, el funcionario o servidor público que conozca que su familiar realiza una de las actividades antes descritas, deberá declarar este conflicto de interés ante QUITO HONESTO e inhibirse de participar, resolver, decidir, y/o sugerir actuación alguna sobre los actos de su familiar, cumpliendo estrictamente las disposiciones de la ley de la materia.

Artículo. 19.- Conflicto de Intereses por Nepotismo. - De conformidad con el régimen jurídico aplicable, la Máxima Autoridad de la Empresa; así como, los servidores y trabajadores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios en la institución, están impedidos de incurrir en las siguientes prohibiciones:

a) Emitir informes técnicos, legales, financieros o de cualquier índole en el ejercicio de sus funciones que favorezcan la contratación de sus familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o aquellos con quienes exista una relación por unión de hecho, inclusive a través de terceros; y,

b) Contratar directa o indirectamente, en la Empresa a sus familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o aquellos con quienes exista una relación por unión de hecho;

El cometimiento de estas prohibiciones y las demás determinadas en el régimen jurídico aplicable será causal de sanción.

Artículo. 20.- Limitaciones a la gestión de influencias indebidas. - La Máxima Autoridad de la Empresa, se encuentra prohibida de contratar con personas naturales o jurídicas de derecho privado en cuyos directorios u organismos de administración participen directamente sus familiares.

Tampoco deberá contratar con empresas que, de forma directa o indirecta, ofrezcan sus productos o servicios aduciendo la existencia de lazos de amistad con los servidores públicos que ejerzan cargos directivos del nivel jerárquico superior o con los familiares de estos servidores, dentro del segundo grado de afinidad, cuarto de consanguinidad o en unión de hecho.

CAPÍTULO VII
DEL USO DE BIENES Y RECURSOS PÚBLICOS DE LA EMPRESA

Artículo. 21.- Está explícitamente prohibida la participación, acompañamiento o viaje de familiares en los grados de consanguinidad y afinidad descrito anteriormente para atender asuntos públicos, con financiamiento público, salvo aquellos casos que por procedimientos protocolarios y requerimientos de otros países o instancias internacionales se deba concurrir acompañado de familiar, para esos casos no se erogará recurso público alguno de la Empresa.

Artículo. 22.- Prohibición de contratación para fines ajenos a la descripción del cargo. - Queda expresamente prohibido a todos los funcionarios y servidores contratar a personas para desempeñar funciones, cargos o actividades ajenas a la descripción del cargo para las cuales se las ha contratado.

Artículo. 23.- Vehículos institucionales. - Los vehículos institucionales serán usados única y exclusivamente para actividades institucionales, dentro del territorio del Distrito Metropolitano de Quito; y, para otras circunscripciones se deberá cumplir con las disposiciones legales para el caso.

Por lo tanto, se prohíbe el uso de estos vehículos para actividades ajenas al ejercicio del cargo de las personas a las que fueren asignados.

Todos los vehículos institucionales deberán portar placa y los signos distintivos de la Empresa, salvo en los casos que por motivo de seguridad debidamente acreditado se disponga lo contrario y las disposiciones legales lo permitan.

Artículo. 24.- Promoción de imagen personal. - Las Empresa no podrá destinar fondos públicos para realizar campañas de propaganda de imagen personal de los funcionarios y servidores por los medios de comunicación, a excepción de los asuntos meramente informativos en beneficio del interés público, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo. 25.- Eventos privados en instituciones públicas. - Se prohíbe la utilización de las instalaciones y oficinas públicas de la Empresa, para reuniones personales de los funcionarios, fiestas, celebraciones privadas de cualquier naturaleza, o eventos ajenos al interés público o a las funciones propias de los cargos de los funcionarios, servidores y trabajadores de la EP EMSEGURIDAD.

CAPÍTULO VIII
DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS Y USO DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Artículo. 26.- Conflictos de interés y su revelación. - Se entiende por conflicto de interés entre los deberes públicos y los intereses privados de un servidor público, cuando una persona puede perder independencia u objetividad para tomar decisiones debido a que las mismas podrían razonablemente afectar positiva o negativamente a terceros vinculados a dicha persona o a ella misma.

De conformidad con el régimen jurídico aplicable, los funcionarios, los servidores y trabajadores que bajo cualquier modalidad presten sus servicios en la institución, están impedidos de incurrir, entre otras, en las siguientes prohibiciones:

a) Gestionar, directa o indirectamente contratos públicos, inclusive a través de terceros;

b) Facilitar el acceso y permitir la disposición y beneficio de cualquier forma y bajo cualquier título de bienes públicos tales como automóviles, equipos de oficina, recursos materiales, teléfonos y otros pertenecientes o asignados a funciones públicas a sus familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o aquellos con quienes exista una relación por unión de hecho; y,

c) Dar o solicitar al personal institucional, inclusive guardias de seguridad y personal de limpieza, favores o servicios para asuntos de carácter personal o doméstico.

El cometimiento de estas prohibiciones y las demás determinadas en el régimen jurídico aplicable será causal de sanción.

Artículo. 27.- Declaración de conflicto de interés. – Todo servidor, funcionario o empleado de la EP EMSEGURIDAD deberá abstenerse de actuar cuando tenga conflicto de interés, debiendo informar por escrito al respecto a su inmediato superior.

Los funcionarios directivos incluyendo a la Máxima Autoridad deberán declarar, previo a posesionarse de sus cargos, si poseen conflictos de interés particulares que puedan interferir en los intereses de la Empresa durante el desempeño de su cargo.

Esta declaración se incorporará en el respectivo expediente laboral y se remitirá una copia a QUITO HONESTO para la verificación del cumplimiento de las directrices establecidas en esta sección.

La declaración se deberá presentar con una periodicidad de al menos seis meses, será de responsabilidad de la Dirección de Talento Humano a fin de asegurar el cumplimiento de la presente disposición.

Artículo. 28.- Directrices en caso de conflictos de interés revelados y supervinientes.

- En los casos en los que se revele el conflicto de interés de la Máxima Autoridad o de los funcionarios directivos se deberá cumplir con las siguientes directrices:

1. La Dirección de Talento Humano, una vez recibida la declaración señalada en el artículo anterior en la que conste la revelación de los conflictos de interés, procederá a emitir las respectivas directrices sobre la forma como el funcionario deberá conducir su cargo en vista de los hechos que ha reconocido, para lo cual podrá recomendar, a la Máxima Autoridad, entre otras: i) la no designación para el cargo respectivo; y, ii) en caso de indispensable designación, presente excusa en aquellas actividades relacionadas con el conflicto de interés declarado;

2. En el caso de conflictos de interés supervinientes, el respectivo funcionario deberá revelar las circunstancias del caso a la Dirección de Talento Humano en el término no mayor de 3 días de conocido el hecho, a fin de que este adopte una solución que ponga a salvo los intereses públicos y emita las recomendaciones que considere pertinentes a la Gerencia de la Empresa; y,

3. En el caso de encontrar que la declaración es contraria a la verdad, se procederá conforme las normas de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Reglamento Interno Sustitutivo de Administración del Talento Humano y normas conexas.

Artículo. 29.- Restricciones a gestiones inapropiadas con otras entidades del Estado. - Los funcionarios, servidores y trabajadores públicos de las Empresa y en especial la Máxima Autoridad, tienen prohibido utilizar la imagen institucional y beneficiarse de sus cargos para lo siguiente:

a) Gestionar favores o mantener reuniones por razones ajenas a sus funciones públicas con otros servidores o funcionarios públicos de las distintas entidades del

Estado con el propósito de obtener para sí o en favor de terceros, beneficios en acciones o trámites administrativos particulares o de cualquier otra naturaleza;

b) Patrocinar causas en las que intervengan entidades municipales, salvo cuando ejerzan su propia defensa o representación judicial, de conformidad a las restricciones establecidas en el Código Orgánico de la Función Judicial y otras leyes que fueren aplicables;

c) En ninguna circunstancia, los servidores públicos se aprovecharán de su cargo para crear relaciones comerciales y/o profesionales para ellos mismos, para empresas u organizaciones no gubernamentales en las que hayan tenido o tengan participación, o para terceros, cuando estas puedan crear un conflicto de interés; y,

d) Está expresamente prohibido todo tipo de acoso laboral para favorecer o beneficiarse de contratos en las entidades municipales.

El incumplimiento de estas disposiciones se considerará falta grave y será causal de sanción en aplicación de las disposiciones normativas aplicables.

CAPÍTULO IX
DEL MANEJO DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 30.- Principios en el manejo de la información: La información de la EP EMSEGURIDAD, es considerada un elemento vital para su desarrollo por lo que se establece que:

a) La información pública pertenece a los ciudadanos y ciudadanas, por lo que la EP - EMSEGURIDAD, en el ámbito de sus competencias garantizará el acceso a su información con excepción de aquella que por mandato legal sea considerada confidencial o declarada reservada;

b) El acceso a la información de la EP EMSEGURIDAD será gratuito, y estará regulado por las normas de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública vigente;

c) La garantía de que el manejo de la información sea transparente, de manera que se posibilite la participación ciudadana y la rendición de cuentas de las diferentes autoridades;

d) La provisión de información es respetuosa de los valores morales, evitando utilizar símbolos y lenguaje ofensivos.

e) Está prohibido distorsionar los registros y/o información, o bien falsear las operaciones, ya sea para disimular el incumplimiento de metas u objetivos, o para obtener algún beneficio personal.

La información relacionada a los datos personales de quienes reciban atención de emergencia contendrá la codificación de los nombres de dichas personas.

CAPÍTULO X
DE LA TRANSPARENCIA

SECCIÓN I
COMPORTAMIENTO ÉTICO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Artículo. 31.- Restricción a cláusulas de confidencialidad o reservadas. - Las Empresa no podrá celebrar contratos administrativos o de otra naturaleza que contengan cláusulas de confidencialidad o reservadas, salvo los casos previstos en la legislación aplicable. Exceptúese de esta prohibición a las contrataciones que tengan restricciones establecidas en la ley.

Artículo. 32.- Acceso a la información pública en contratación pública. – los procesos de contratación, trámites administrativos, actos administrativos y normativos podrán ser conocidos por la ciudadanía a través de la información que se incorpore en los sistemas de información y transparencia correspondientes.

Cuando la información se encuentre a cargo de sistemas de la EP EMSEGURIDAD, será el administrador del sistema o custodio de la información, el responsable de entregar la información conforme el régimen legal aplicable.

Esta disposición no limita el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que rigen al acceso de la información pública.

Artículo 33.- Promoción de buenas prácticas corporativas. - La EP EMSEGURIDAD promoverá la contratación bajo parámetros de transparencia y concurrencia, en estricto apego a la ley. Para el efectivo cumplimiento de esta disposición, la Empresa debe regirse al régimen jurídico de la contratación pública; así como, a las regulaciones emitidas por el Servicio Nacional de Contratación Pública y recomendaciones de QUITO HONESTO para incentivar la inclusión de buenas prácticas anticorrupción en los proveedores del Estado.

Artículo. 34.- Regalos, obsequios, rifas y colectas.- Queda prohibido para los funcionarios, servidores y trabajadores públicos de la EP EMSEGURIDAD aceptar regalos, obsequios o cualquier tipo de beneficio, dádivas, hospitalidad o recompensa, o cualquier otro beneficio similar incluyendo invitaciones para vacacionar o pagos en restaurantes y prácticas similares por parte de funcionarios o ejecutivos, nacionales o extranjeros, o de personas particulares que hagan o pretendan hacer negocios o entablar otro tipo de relación comercial con la Empresa

Así mismo, se prohíbe expresamente que se realicen colectas, recepción de cuotas y/o cualquier tipo de aporte por parte de funcionarios, servidores o trabajadores con propósito de realizar actividades proselitistas, entregas de regalos, obsequios o beneficios afuncionarios ya sean de menor o mayor jerarquía.

SECCIÓN II
DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN DE ACUERDOS COLUSORIOS

Artículo 35.- Acciones para prevenir acuerdos colusorios. - La EP EMSEGURIDAD tiene la

responsabilidad de velar por la correcta asignación y uso de los recursos públicos, para este fin se debe aplicar acciones o buenas prácticas que puedan ser impulsadas por los trabajadores, servidores y funcionarios de la Empresa en los diferentes procesos y áreas de la empresa; esto con el objeto de prevenir actos colusorios por parte de los oferentes. Entre las prácticas establecidas se mencionan:

a) Planificar con la respectiva antelación los procesos de compra por parte de las entidades contratantes, verificando la pertinencia técnica-jurídica de la misma, y que exista la articulación debida para garantizar el uso adecuado de los recursos públicos.
b) Aplicar las políticas, directrices, manuales y demás instrumentos que se encuentren vigentes en la empresa, para evitar la discrecionalidad en la toma de decisiones.
c) Capacitar al personal permanentemente sobre acciones de control interno.
d) Establecer y/o hacer uso de los canales de denuncia
e) Trabajar en conjunto con la Entidad rectora de control

CAPÍTULO XI
DEL CUMPLIMIENTO

Artículo 36.- De la Dirección de Talento Humano:

a) La Dirección de Talento Humano será la responsable de solicitar a las y los funcionarios, trabajadores, servidores y personal que bajo cualquier modalidad en la que presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD, la suscripción de acuerdos de confidencialidad, declaración de conflictos de intereses y acta de conocimiento del Código de Ética Institucional, sin excepción alguna y los anexarán a sus expedientes laborales.

b) La Dirección de Talento Humano, atenderá las denuncias presentadas de manera confidencial, anónima y practicando los principios de integridad, cabalidad, honorabilidad e imparcialidad, a través de los canales de denuncia señalados en el artículo 40 del presente Código.

c) El plazo máximo para conocer una denuncia es de cinco días laborables, contados desde el día hábil siguiente a la presentación de la denuncia.

d) Las y los funcionarios, servidores, trabajadores, y personal que bajo cualquier modalidad preste sus servicios para la EP EMSEGURIDAD, que denuncien presuntos incumplimientos al Código de Ética están protegidos ante posibles represalias.

e) Todas las recomendaciones que sean emitidas por la Dirección de Talento Humano y que sean aprobadas por la Gerencia General, deben ser acatadas y cumplidas por los funcionarios, trabajadores, servidores y personal que bajo cualquier modalidad preste sus servicios para la EP EMSEGURIDAD, en la forma y términos que tal resolución disponga.

Artículo 37.- Cumplimiento del Código de Ética: Las disposiciones de esta Resolución deberán interpretarse y aplicarse de buena fe para cumplir con su finalidad principal: una

administración institucional transparente y eficiente. Para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código, corresponde:

a) A la Dirección de Talento Humano inducir e instruir al Personal en el conocimiento del Código de Ética y promoverlo por los diversos medios a su disposición.

b) A las y los funcionarios, servidores y trabajadores de la EP EMSEGURIDAD, cumplir con pleno convencimiento que estas disposiciones contribuyen a mantener un ambiente laboralmente sano y confiable, por lo que firman un compromiso en el que aceptan conocer el contenido del presente Código de Ética.

Artículo 38.- Incumplimientos y denuncias:

El incumplimiento de las normas de conducta, referidas en este código o en otras instancias, se da a conocer mediante correo electrónico dirigido a la Dirección de Talento Humano.

La Dirección de Talento Humano debe establecer si se trata o no de un incumplimiento del Código de Ética, remitirá la información a la Dirección en donde se ha generado la novedad para aplicar las disposiciones de la norma interna que contiene el régimen disciplinario de la Empresa.

Artículo 39.- Sanciones:

Sin perjuicio de la aplicación del Régimen Disciplinario interno se aplicarán las acciones legales que correspondan de acuerdo con la gravedad de las infracciones identificadas, respetando el debido proceso.

Artículo 40.- Canales de denuncias:

La Dirección de Talento Humano cuenta con un correo electrónico institucional dentro del cual se gestiona y atiende las denuncias presentadas por los usuarios, proveedores, funcionarios, trabajadores, servidores y personal que bajo cualquier modalidad preste sus servicios para la EP EMSEGURIDAD.

Las denuncias deben ser atendidas por la Dirección de Talento Humano, la misma que analiza de manera inmediata la situación reportada, con el debido cuidado y de manera confidencial.

Los funcionarios, servidores, trabajadores, y personal que bajo cualquier modalidad presten sus servicios para la EP EMSEGURIDAD están obligados a denunciar de buena fe, sus preocupaciones, sospechas o indicios sólidos sobre: incumplimientos al Código de Ética, cualquier acto de corrupción que pudiera poner en riesgo los bienes de la Empresa, la seguridad y salud de sus trabajadores, así como cooperar con el análisis de las denuncias cuando así se requiera.

Artículo 41.- Evaluación del cumplimiento del Código de Ética:

La Dirección de Talento Humano para evaluar el acatamiento del Código de Ética toma en consideración lo siguiente:

Evaluar el incumplimiento analizando la gravedad de las acciones.

Evaluar el desempeño mediante indicadores de cumplimiento del Código de Ética, que serán establecidos en el procedimiento operativo establecido por la empresa para el efecto.

Verificar que el Código de Ética sea comunicado y aplicado por el personal.

Artículo 42.- Medios de Difusión:

El presente Código debe ser publicado en la WEB institucional.

Información sobre el Código de Ética deben ser publicadas en las carteleras, pantallas institucionales y otros canales internos de la EP EMSEGURIDAD

Artículo 43.- Capacitación

La EP EMSEGURIDAD debe impartir a todos servidores, funcionarios, trabajadores y personal que bajo cualquier modalidad preste sus servicios en la EP EMSEGURIDAD, socializaciones y sensibilizaciones con el propósito de que conozcan, entiendan y apliquen los principios, valores y conductas contenidos en el presente Código.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Las Autoridades de la Empresa deben dar estricta aplicación de las disposiciones contenidas en la presente Resolución.

SEGUNDA. - La Dirección de Talento Humano de la EP EMSEGURIDAD, deberá solicitar a todos los servidores de la Empresa de forma obligatoria, la suscripción de los Acuerdos de Confidencialidad, Conflictos de Intereses y el Acta de conocimiento del Código de Ética institucional.

TERCERA. - La Gestión de Comunicación Social de la EP EMSEGURIDAD, implementará mecanismos de difusión y comunicación masivos del presente Código de Ética.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA. - En el término no mayor a 30 días contados a partir de la notificación de la presente resolución, los funcionarios, servidores y trabajadores de la EP EMSEGURIDAD suscribirán y/o actualizarán sus acuerdos de confidencialidad, declaración de conflictos de intereses y acta de conocimiento del Código de Ética Institucional, sin excepción alguna y los anexarán a sus expedientes laborales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA: Deróguese el "Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana EP EMSEGURIDAD", emitido en Resolución No. 166-EMS-2012 de 02 de agosto de 2012.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución, mediante el cual se emite el Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana EP EMSEGURIDAD, entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por parte del Directorio,

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los 12 días del mes de mayo de 2023.

Sr. Bernardo Abad Merchan
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE LA
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE LOGÍSTICA PARA LA SEGURIDAD Y LA CONVIVENCIA CIUDADANA,
DELEGADO DEL ALCALDE DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

CERTIFICO. - Que la presente Resolución fue aprobada por el Directorio de la EP EMSEGURIDAD y suscrita por el señor Concejal Bernardo Abad, Presidente del Directorio de la Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana, delegado del Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito.

Quito, Distrito Metropolitano, a los 12 días del mes de mayo de 2023.

Mgs. Jaime Bucheli Albán
GERENTE GENERAL
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE LOGÍSTICA PARA LA SEGURIDAD Y LA CONVIVENCIA CIUDADANA
SECRETARIO DE DIRECTORIO