

RESOLUCIÓN Nro. 014-2025-002

**DIRECTORIO DE LA EMPRESA PÚBLICA
METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA**

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 8 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, en adelante CRE, manda que uno de los deberes primordiales del Estado es: *“8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.”*;

Que, el numeral 8 del artículo 83 de la CRE rige como uno de los deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y 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 numeral 4 del artículo 225 de la CRE, dispone que: *“El sector público comprende: // (...) 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.”*;

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

Que, el artículo 227 de la CRE, 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 CRE, prohíbe a los servidores públicos, además de lo que determine la ley: *“1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita; 2. El nepotismo; y, 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo”*;

Que, el artículo 231 de la CRE, prescribe: *“Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su gestión y con la periodicidad que determine la ley, una declaración patrimonial jurada que incluirá activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro. // La Contraloría General del Estado examinará y confrontará las declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones o la inconsistencia no justificada entre las declaraciones hará presumir enriquecimiento ilícito. // Cuando existan graves indicios de testaferrismo, la*

Contraloría podrá solicitar declaraciones similares a terceras personas vinculadas con quien ejerza o haya ejercido una función pública.”;

Que, el artículo 232 de la CRE, 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, el artículo 233 de la CRE, prescribe que: *“Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. [...]”;*

Que, el artículo 288 de la CRE, dispone que: *“Las compras públicas cumplirán con criterios de eficiencia, transparencia, calidad, responsabilidad ambiental y social. Se priorizarán los productos y servicios nacionales, en particular los provenientes de la economía popular y solidaria, y de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas”;*

Que, el artículo 315 de la CRE, dispone que: *“El Estado constituirá empresas públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. // Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. [...]”.*

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, en 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 sí mismo o para un tercero;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en adelante LOEP, prevé: *“Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o*

de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado. [...]”;

Que, el artículo 21 del Código Orgánico Administrativo, prescribe sobre el principio de ética y probidad: *“Los servidores públicos, así como las personas que se relacionan con las administraciones públicas deberán actuar con rectitud, lealtad y honestidad. // 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 la primacía del interés general, sobre el particular.”*;

Que, el numeral 16 del artículo 9 de la LOEP, respecto de las atribuciones del Directorio, establece: *“Son atribuciones del Directorio las siguientes: [...] 16. Las demás que le asigne esta Ley, su Reglamento General y la reglamentación interna de la empresa.”*;

Que, el artículo 10 de la LOEP, con relación al Gerente General señala: *“La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. [...]”*;

Que, el artículo 123 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, en adelante Código Municipal, señala 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 138 del Código Municipal, prevé: *“El (la) Gerente(a) General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, de su respectiva empresa y es responsable ante el Directorio por su gestión administrativa, técnica y financiera. // El (la) Gerente(a) General está facultado para realizar todos los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los fines de la empresa a su cargo. [...]”*;

Que, mediante Título VI, Capítulo I del Código Municipal, se instituye la Comisión Metropolitana de Lucha contra la Corrupción, en adelante Quito Honesto, cuyo objeto principal es el de desplegar las medidas necesarias para prevenir, investigar, identificar e individualizar las acciones u omisiones que implicaren corrupción, así como para difundir los valores y principios de transparencia en el manejo de los asuntos públicos en todas las dependencias municipales del Distrito Metropolitano, sus empresas y corporaciones;

Que, el Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, en el artículo 200, contempla la creación de la: *“Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, con domicilio principal en el Distrito Metropolitano de Quito.”*

Que, el artículo 13 ibidem regula a las sesiones del Directorio de la EPMHV y las formalidades para su convocatoria;

Que, los literales a) y b) del artículo 16 ibidem establecen: *“a) Todas las decisiones del Directorio se expedirán a través de instrumentos legales denominados Resolución; b)*

Las resoluciones serán codificadas con numeración secuencial y serán firmadas por el Presidente y el Secretario”;

Que, el artículo 241 del Código Municipal determina como ámbito de acción de Quito Honesto: *“i. al Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito, ii. Empresas Metropolitanas y Corporaciones; y iii. Dependencias y organismos en los que el GAD DMQ tuviere acciones, bienes, derechos o intereses. En adelante cuando se haga referencia conjunta a estos, se les denominará “entidades municipales”;*

Que, el numeral 407-08 de las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, sobre actuación y honestidad determina que el personal que labora en las instituciones públicas, está obligado a actuar bajo los principios de honestidad y profesionalismo, observando las disposiciones legales pertinentes.

Que, mediante Resolución Nro. AQ 006-2021-A de 06 de octubre de 2021, el Dr. Santiago Guarderas Izquierdo, Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, de aquel entonces, expidió las normas éticas de conducta en la gestión municipal, con el objetivo de dotar de normas mínimas de conducta y comportamiento ético a las que se someterán obligatoriamente los funcionarios, las funcionarias, los servidores, servidoras, trabajadores y trabajadoras 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, de conformidad con lo previsto en la disposición general segunda de la Resolución Nro. AQ 006-2021-A de 06 de octubre de 2021, que contiene el Código de Ética del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, establece que: *“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 26 de mayo de 2022, el Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda (EPMHV), expidió la reforma integral al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos de la EPMHV, en el artículo 2 establece la misión y visión empresariales, en los siguientes términos: *“Misión. – La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, tiene como mandato el desarrollo de proyectos de hábitat y vivienda para la ciudad, con la integración social, avanzando hacia una calidad de vida urbana, que responda a las nuevas necesidades y demandas de los quiteños, con compromiso de sostenibilidad de la inversión pública, el medioambiente y la economía del Distrito Metropolitano de Quito. // Visión. – En el año 2026, la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda será el referente nacional en la gestión de la operación urbana con equidad territorial.”;*

Que, mediante Resolución Nro. 004-2023-002, el Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda (EPMHV) expidió la Codificación al Reglamento Interno del Directorio (RID) de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, en cuyo literal v) del artículo 5, señala entre otras como atribuciones del Directorio: “[...]

v) Conocer y aprobar el Código de Ética de la EPMHV, a más de la estructura orgánica funcional propuesta por el o la Gerente General [...];

Que, el Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda (EPMHV) resolvió nombrar como Gerente General, al arquitecto Alexander Wladimir Lafebre Quirola, conforme consta de la Resolución de Directorio de la EPMHV Nro. 005-2024-02 de 24 de junio de 2024; y, la acción de personal Nro. 064 de rige a partir del 25 de junio de 2024;

Que, el 10 de noviembre de 2025, la Dirección de Talento Humano y Administrativo emite el “Informe Técnico DTHA-2025-0436-INF”, en el que, luego del análisis efectuado se determinan conclusiones y recomendaciones;

Que, mediante Informe Jurídico Nro. EPMHV-DAJP-2025-056 de 26 de noviembre de 2025, sobre la base de lo expuesto en el informe técnico emitido por la DTHA, la Directora de Asesoría Jurídica y Patrocinio emite el informe jurídico correspondiente;

Que, mediante oficio Nro. GADDMQ-AM-2025-2265-O de 26 de noviembre de 2025, el señor Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito, dispone al Gerente General de la EPMHV, notificar a los miembros del Directorio de la EPMHV la convocatoria a la Sesión Ordinaria a realizarse el 28 de noviembre de 2025, a fin de tratar el orden del día que se detalla en el referido oficio;

Que, mediante Oficio Nro. EPMHV-GG-2025-1752-O de 26 de noviembre de 2025, el Arq. Alexander Lafebre Quirola, en calidad de Gerente General y Secretario del Directorio de la empresa, en atención a la disposición del señor Alcalde Metropolitano, realiza la convocatoria a la sesión ordinaria No. 014-2025 del Directorio de la empresa y remite toda la documentación habilitante para la referida convocatoria; y,

Que, es necesario expedir el Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, a fin de obtener un instrumento organizacional que recoja los valores, principios éticos y de conducta que la EPMHV considera deben observarse por cada uno de los servidores y obreros, con el fin de propiciar el fortalecimiento institucional para lograr el cumplimiento de la misión y visión corporativa, contribuyendo al buen uso de los recursos públicos.

En ejercicio de las facultades conferidas en el número 16 del artículo 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, de acuerdo con lo contemplado en la letra v) del artículo 5 de la Codificación al Reglamento Interno del Directorio (RID) de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda,

RESUELVE:

CONOCER Y APROBAR EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y principios

Artículo 1.- Objeto. Dotar de normas mínimas de conducta y comportamiento ético a las que se someterán obligatoriamente los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, en el cumplimiento de sus deberes y en el

ejercicio de sus competencias, sin perjuicio de las responsabilidades dispuestas por la ley.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente Código, son de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

Los servidores públicos de libre nombramiento y remoción ejercerán la supervisión respecto del cumplimiento de las normas aquí descritas por parte de los servidores y obreros sujetos a su autoridad.

Artículo 3.- Aplicación y cumplimiento. Las disposiciones del presente Código de Ética, se aplicarán a los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, conforme las siguientes reglas de cumplimiento obligatorio:

1. Interpretar y aplicar de buena fe todas las disposiciones contenidas en este instrumento, para cumplir con su finalidad principal: una administración pública metropolitana transparente y eficiente al servicio de todos los ciudadanos.
2. Conducirán sus actuaciones y el ejercicio de sus responsabilidades, acorde con los preceptos de la Constitución de la República del Ecuador, convenciones y tratados internacionales, leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones administrativas y demás normas aplicables.
3. Observarán el ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de los cargos y puestos, en estricto apego al derecho, la justicia y los derechos humanos, con objetividad, integridad, honestidad, probidad e imparcialidad; y, por sobre todo se aplicarán las medidas y acciones que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas.

Artículo 4.- Principios. Los principios que fundamentan el ejercicio de la administración pública, y en este sentido rigen las actuaciones de los servidores y obreros, son:

- a. **Calidad:** Implica satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de la ciudadanía, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos.
- b. **Eficacia:** Obliga a que la actuación de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda a través de sus servidores públicos y obreros se traduzca en la efectivización de los resultados esperados por la ciudadanía, ya sea de forma individual o colectiva.
- c. **Eficiencia:** Que 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.
- d. **Igualdad:** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o

permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

- e. **Jerarquía:** Los órganos superiores dirigen y controlan la labor de sus subordinados y resuelven los conflictos entre los mismos.
- f. **Publicidad,** constituye la obligatoriedad de que todos los actos y actuaciones sean públicos.
- g. **Transparencia:** Las personas accederán a la información pública y de interés general, a los registros, expedientes y archivos administrativos, en la forma prevista en la ley de la materia.

Artículo 5.- Principios institucionales. Con base en lo previsto en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, el Código Orgánico Administrativo y el Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, observará adicionalmente a través de sus servidores públicos y obreros, los siguientes principios institucionales:

- a. **Responsabilidad:** La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda orienta su accionar responsable y comprometido con los habitantes del Distrito Metropolitano de Quito, para generar proyectos de hábitat y vivienda.
- b. **Responsabilidad social empresarial:** La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda dentro de su actividad y la gestión de su giro negocio, busca cumplir con el desarrollo social a través del desarrollo de vivienda de interés social y operaciones urbanas en el Distrito Metropolitano de Quito.
- c. **Integridad:** Para los colaboradores de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, debe prevalecer como principio la observancia de la ética y la moral, así como una vocación de trabajo en el mejoramiento continuo, la eficiencia y eficacia institucional.
- d. **Honestidad:** La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda promueve y exige de sus colaboradores y demás personas involucradas dentro de su giro de negocio, valores de transparencia, sinceridad y franqueza, previniendo con esto posibles actos de corrupción y conflictos de interés.
- e. **Puntualidad:** El respeto a los horarios de la jornada de trabajo, la asistencia en los tiempos previstos a los compromisos laborales y, el cumplimiento de los plazos en la entrega de productos y servicios, es parte fundamental del funcionamiento de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.
- f. **Pasión:** La pasión por el trabajo en beneficio de la ciudadanía, a través del mejoramiento del hábitat, la promoción del derecho a la ciudad y el acceso a la vivienda digna, representa un valor sustancial de la empresa dentro de su “razón de ser”.
- g. **Competitividad:** La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda motiva a sus servidores y trabajadores a conseguir el logro de metas y objetivos institucionales, a través del trabajo colaborativo y un ambiente laboral propicio para alcanzar niveles óptimos de competitividad empresarial.

- h. Orientación al cliente:** La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda busca destacarse por repensar su propuesta de valor para adecuarse a las necesidades de sus clientes, brindando servicios de calidad, fomentando su lealtad y reforzando las relaciones a largo plazo.

CAPÍTULO II

Nepotismo, vínculos familiares y conflictos de interés

Artículo 6.- Nepotismo. Es el acto ilegal ejecutado por la autoridad nominadora o su delegado debidamente acreditado, en la designación, nombramiento o contratación para el desempeño de un puesto o cargo en la Empresa, a favor del cónyuge, o del conviviente en unión de hecho, de sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

También constituirá nepotismo cuando el acto ilegal antes señalado, beneficie o favorezca a personas vinculadas en los términos indicados a miembros del Directorio de la Empresa del que sea parte el dignatario, autoridad o servidor del que emanó dicho acto.

Si al momento de la posesión de la autoridad nominadora, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, estuvieren laborando bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales en la Empresa, los contratos seguirán vigentes hasta la culminación de su plazo y la autoridad nominadora estará impedida de renovarlos. Los cargos de libre designación y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras.

Queda prohibido a la autoridad nominadora, nombrar o contratar a cualquier título, a personas que mantengan con el personal de la empresa, vínculos de parentesco comprometidos entre el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Para el efecto, quien ingrese a la Empresa deberá presentar la declaración de no mantener los vínculos de parentesco antes señalados, en caso de incumplimiento, dará lugar a la separación inmediata del cargo.

En caso de delegación de funciones, la delegada o delegado no podrá nombrar en un puesto público, ni celebrar contratos laborales, contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales, con quienes mantengan los vínculos señalados en el presente artículo, con la autoridad nominadora titular, con la autoridad delegada, con miembros de cuerpos colegiados o delegados de donde emana el acto o contrato. Se exceptúan a los servidores de carrera que mantengan una relación de parentesco con las autoridades, siempre y cuando éstas hayan sido nombradas con anterioridad a la elección y posesión de la autoridad nominadora.

En caso de que exista conflicto de intereses entre servidores públicos de una misma institución, que tengan entre sí algún grado de parentesco y deban tomar decisiones en relación al citado conflicto de intereses, informarán a su inmediato superior sobre el caso y se excusarán inmediatamente de seguir conociendo el procedimiento controvertido, mientras sus superiores resuelven lo pertinente.

Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil, o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán

considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos en los casos de nepotismo anteriormente indicados; deberá notificarse a la Contraloría General del Estado para el establecimiento de las responsabilidades a que haya lugar, así como proceda a ejercer las acciones que correspondan para recuperar lo indebidamente pagado, debiendo la empresa ejercer la acción coactiva para recuperar lo indebidamente pagado.

Será sancionada con la cesación de su puesto previo el debido proceso, la autoridad nominadora que designe o contrate personal contraviniendo la prohibición, conjuntamente con la persona ilegalmente nombrada o contratada.

El o la responsable de la Dirección de Talento Humano y Administrativa o quien hiciera sus veces, a través de la Gestión de Talento Humano, así como el servidor encargado que, a sabiendas de la existencia de alguna causal de nepotismo, hubiere permitido el registro del nombramiento o contrato, será responsable solidariamente del pago indebido señalado en este artículo. Se excluye de esta sanción a los servidores que previo al registro y posesión del nombramiento o contrato notificaron por escrito a la autoridad nominadora, sobre la inobservancia de esta norma.

Tal advertencia se realizará también a la Contraloría General del Estado para que proceda a ejercer las acciones que correspondan para recuperar lo indebidamente pagado, así como para el establecimiento de las presuntas responsabilidades administrativas, civiles y/o penales correspondientes.

No procede jurídicamente, ni se admitirá a ningún título o calidad, la herencia de cargos o puestos de trabajo.

La autoridad nominadora no podrá contratar, designar 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 en las entidades en las que hubiesen sido designados o tuviere participación.

En caso de verificarse la posibilidad de nepotismo, los servidores públicos y obreros tendrán la obligación de notificar a la Dirección de Talento Humano y Administrativa o quien hiciera sus veces para que proceda conforme la normativa legal vigente y esta Resolución.

Artículo 7.- Excepciones al nepotismo. Se exceptúan de la aplicación de las disposiciones del artículo 6 los siguientes casos:

- a) Aquellos servidores públicos y obreros que hubieren obtenido nombramiento o contrato previo a la designación de la autoridad nominadora. En cuyo caso, se informará esta situación a la autoridad nominadora, al responsable de la Dirección de Talento Humano y Administrativa o quien hiciera sus veces 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 de la autoridad nominadora, de forma documental, puedan demostrar que han venido realizado con anterioridad actividades económicas, empresariales y/o profesionales en la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

De ser así, los servidores públicos y obreros que conozcan que su familiar realiza una de las actividades antes descritas, deberá declarar este conflicto de interés a la Dirección

de Talento Humano y Administrativa o quien hiciera sus veces y presentar una copia a 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 8.- Conflicto de intereses por nepotismo. De conformidad con el régimen jurídico aplicable, los servidores públicos y obreros que, bajo cualquier modalidad, presten sus servicios en la Institución se encuentran impedidos de emitir informes técnicos, legales, financieros o de cualquier otra índole, en el ejercicio de sus funciones, cuando estos favorezcan la contratación de sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas con quienes mantengan una relación de unión de hecho, ya sea de forma directa o a través de terceros.

La inobservancia de esta prohibición, así como de las demás disposiciones previstas en la normativa vigente, constituirá causal de sanción conforme a las responsabilidades y consecuencias establecidas en el régimen jurídico aplicable.

Artículo 9.- Limitaciones a la gestión de influencias indebidas. Se encuentran prohibidas de contratar con personas naturales o jurídicas de derecho privado en cuyos directorios u organismos de administración participen directamente familiares la autoridad nominadora. Tampoco contratarán con personas naturales o jurídicas que, de forma directa o indirecta, ofrezcan sus productos o servicios aduciendo la existencia de lazos de amistad con los servidores públicos que funjan como autoridad nominadora o con los familiares de los servidores, dentro del segundo grado de afinidad, cuarto de consanguinidad o en unión de hecho.

CAPÍTULO III

Uso de bienes y recursos públicos

Artículo 10.- Prohibición de participación y acompañamiento de familiares. Está explícitamente prohibida la participación, acompañamiento o viaje de familiares en los grados de consanguinidad y afinidad descritos 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.

Artículo 11.- Prohibición de contratación para fines ajenos a la descripción del cargo. Queda expresamente prohibido a todos los servidores públicos y obreros descritos en el artículo 2 de este instrumento, contratar a personas para desempeñar funciones, cargos o actividades ajenas a la descripción del cargo para las cuales se las ha contratado.

Artículo 12.- Vehículos institucionales. Los vehículos institucionales serán utilizados única y exclusivamente para actividades institucionales de la gestión de cada autoridad de la empresa, dentro del territorio del Distrito; y, para otras circunscripciones se cumplirá 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 portarán placa y los signos distintivos de la entidad municipal a la que pertenecen, salvo en los casos que por motivo de seguridad debidamente acreditado se disponga lo contrario y las disposiciones legales lo permitan.

Artículo 13.- Promoción de imagen personal. La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda no podrá destinar fondos públicos para realizar campañas de propaganda de su imagen personal por los medios de comunicación, a excepción de los asuntos meramente informativos en beneficio del interés público, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 14.- Eventos privados en instituciones públicas. Se prohíbe la utilización de las instalaciones y oficinas públicas para reuniones personales de servidores públicos y obreros descritos en el artículo 2, fiestas, celebraciones privadas de cualquier naturaleza, o eventos ajenos al interés público o a las funciones propias de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

CAPÍTULO IV

Conflictos de interés y uso de imagen institucional

Artículo 15.- 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 servidores públicos y obreros 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 16.- Declaración de conflicto de interés. Todo el personal de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, en calidad de servidores públicos y obreros, deberán declarar, previo a posesionarse de sus cargos, si poseen conflictos de interés particulares que puedan interferir en los intereses empresariales y públicos.

Esta declaración se incorporará en el respectivo expediente laboral de los servidores públicos y obreros, y en el caso de la autoridad nominadora, se remitirá una copia a

QUITO HONESTO, para la verificación del cumplimiento de las directrices establecidas en este Capítulo.

La declaración se presentará con una periodicidad de un año, y será de responsabilidad de la Dirección de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces, asegurar el cumplimiento de la presente disposición.

Artículo 17.- Directrices en caso de conflictos de interés revelados y supervinientes. En los casos en los que se revele el conflicto de interés, tanto para los servidores públicos y obreros que conforman la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, se cumplirá con las siguientes directrices:

1. Una vez recibida la declaración señalada en el artículo anterior en la que conste la revelación de los conflictos de interés de algún servidor público y obrero, se deberá cumplir con las directrices emitidas para tal efecto, de parte de QUITO HONESTO.
2. En el caso de conflictos de interés supervinientes, los servidores públicos y obreros revelarán las circunstancias del caso a QUITO HONESTO 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 las autoridades correspondientes; y,
3. En el caso de encontrar que la declaración es contraria a la verdad, se procederá conforme las normas de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano y demás normas conexas.

Artículo 18.- Restricciones a gestiones inapropiadas con otras entidades del Estado. Los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, 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 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 intervenga la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, 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. Bajo ninguna circunstancia, los servidores públicos y obreros 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 la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

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

CAPÍTULO V

Transparencia y comportamiento ético en la contratación pública

Artículo 19.- Ruedas de prensa. El Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda o quien este designe, ofrecerá ruedas de prensa, cuando sea requerido previa coordinación entre la Dirección de Comunicación Social Institucional o quien haga sus veces, con la Secretaría de Comunicación.

Aquello, sin perjuicio de su responsabilidad de realizar ruedas de prensa en las áreas de su competencia cuando estimen necesario y de cumplir con los informes de rendición de cuentas que prevé la legislación de la materia en los plazos o términos correspondientes.

Artículo 20.- Restricción a cláusulas de confidencialidad o reservadas. Los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda no podrán 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 21.- Acceso a la información pública. Todo procedimiento de contratación, litigios, trámites administrativos, actos administrativos y normativos podrán ser conocidos por la ciudadanía a través de la información que se incorpore en los sistemas de acceso a la información y transparencia correspondientes, precautelando el cumplimiento del artículo 8 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

Cuando la información se encuentre a cargo de sistemas de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, será el Gerente General o unidad responsable la encargada 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 22.- Gobierno Abierto. En el marco de la participación del Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito en la Alianza del Gobierno Abierto, así como en cumplimiento de su normativa en la materia, la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda priorizará y garantizará la ejecución de los compromisos contenidos en sus planes de acción de Gobierno Abierto, en materia de transparencia, participación y colaboración ciudadana.

Artículo 23.- Promoción de buenas prácticas corporativas. La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda promoverá los procedimientos de contratación bajo el régimen común y especial, determinado en la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y demás leyes conexas.

Para el desarrollo de procedimientos de contratación, estos se enmarcarán en los principios rectores en materia de contratación pública y se desarrollarán en estricto apego a la Ley, así como en los lineamientos emitidos la Comisión Metropolitana de Lucha contra la Corrupción -QUITO HONESTO- encaminados a prevenir acciones u omisiones que pudieran implicar actos de corrupción en las contrataciones realizadas.

Artículo 24.- Regalos, obsequios, rifas y colectas. Queda prohibido para los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda aceptar regalos, obsequios, dádivas, hospitalidad o recompensa, o cualquier otro beneficio similar incluyendo invitaciones para vacacionar o pagos en restaurantes y prácticas similares por parte de servidores o ejecutivos, nacionales o extranjeros, o de personas particulares que hagan o pretendan entablar otro tipo de relación comercial.

Así mismo, se prohíbe expresamente que se realicen colectas, recepción de cuotas y/o cualquier tipo de aporte por parte de los servidores públicos y obreros con propósito de realizar actividades proselitistas, entregas de regalos, obsequios o beneficios.

CAPÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y buen trato

Artículo 25.- No discriminación. La Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda no discriminará en sus cargos o en la prestación de los servicios a ningún ecuatoriano o extranjero por razones de etnia, género, estado civil, nacionalidad, edad, filiación política, religión, discapacidad, situación social, orientación sexual y otros criterios similares de conformidad con la Constitución y la ley.

Está expresamente prohibido todo tipo de acoso y violencia sexual en el entorno laboral, de conformidad con las leyes vigentes.

Artículo 26.- Buen trato y amabilidad. Los servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda darán un trato gentil, amable y educado a las personas que requieran sus servicios de conformidad con los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Administrativo, Ley Orgánica para la Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos y demás normativa aplicable.

CAPÍTULO VII

Obligaciones de difusión e implementación

Artículo 27.- Obligaciones de difusión, cumplimiento y reporte. Los servidores del nivel jerárquico superior de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, deberán:

- a. Difundir el contenido y la forma de aplicación de esta resolución, obteniendo la respectiva aceptación por escrito de los servidores y obreros, a su cargo;
 - b. Diseñar e implementar mecanismos de comunicación institucional que facilite y genere un clima laboral positivo, esencial para que los servidores públicos y obreros desarrollen relaciones interpersonales basadas en el profesionalismo, el respeto, la solidaridad, la confianza, la efectividad y la transparencia;
 - c. Incentivar, reconocer y valorar el empeño y voluntad de los servidores en el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta resolución;
 - d. Establecer e impulsar espacios de capacitación a fin de otorgar servicios de calidad;
- y,

- e. Emitir manuales y guías de buenas prácticas en la administración pública con énfasis en la transparencia de gestión, acciones preventivas anticorrupción y otras que estén destinadas a la mejora en la prestación de servicios a los ciudadanos, en ámbito de las atribuciones de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

Artículo 28.- Obligaciones de implementación. La Dirección de Talento Humano y Administrativa, o quien haga sus veces, establecerá revisará y generará los procedimientos internos para implementar y dar seguimiento a la correcta aplicación de estas disposiciones.

Artículo 29.- Convenios de confidencialidad y código de ética. La Dirección de Talento Humano y Administrativa, o quien haga sus veces, incorporará como requisito para el ingreso, la celebración de convenios de confidencialidad y cumplimiento del Código de Ética con todos los servidores públicos y obreros, en los cuales se asegure entre otros asuntos que, por el plazo de 1 año para los servidores y obreros del nivel operativo y 2 años para los servidores del nivel jerárquico superior, después de terminada la relación laboral. Este personal no podrá prestar servicios que se relacionen con los asuntos que conocieron o gestionaron en el ejercicio de sus cargos y ejercer acciones judiciales o administrativas, patrocinar o defender acciones o procesos en contra de la respectiva entidad.

Este convenio de confidencialidad se incorporará en el respectivo expediente laboral de cada servidor y obreros.

Artículo 30. - Inducción. Los servidores públicos y obreros que ingresen a laborar en la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, cumplirán con un proceso de inducción, mismo que estará a cargo de la Dirección de Talento Humano y Administrativa, o quien haga sus veces, en el que se les será entregado un ejemplar digital del Código de Ética. La Dirección de Talento Humano y Administrativa, o quien haga sus veces, informará documentadamente y de manera semestral al Gerente General sobre el cumplimiento del proceso antes señalado.

CAPÍTULO VIII

Supervisión y cumplimiento

Artículo 31.- Supervisión del cumplimiento. La Dirección de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces, será el órgano encargado de velar por el cumplimiento de esta Resolución, para tal efecto deberá:

- a. Coordinar con las áreas que conforman la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda las acciones correspondientes para la aplicación de las disposiciones de este cuerpo normativo;
- b. Receptar las declaraciones de conflicto de intereses de acuerdo con el formato aprobado.
- c. Absolver las consultas que se le haga para el mejor cumplimiento de esta Resolución;
- d. Dictar las normas técnicas que considere necesarias;
- e. Implementar programas de capacitación para el cumplimiento de esta norma;

- f. Mantendrá informados a todos los servidores públicos y obreros que conforman la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda respecto de los asuntos que considere necesarios para mantener los estándares de ética previstos en este Código; y,
- g. Activar las respectivas acciones de control dentro de sus competencias; así como, en el caso de conocer sobre hechos que pudieren considerarse actos de corrupción e inclusive contravenciones o delitos, los denunciará ante las autoridades competentes y requerirá el acompañamiento de la Dirección de Asesoría Jurídica y Patrocinio.

Del cumplimiento de la presente disposición se informará a QUITO HONESTO en caso de ser requerido, de conformidad con los parámetros y requerimientos establecidos por dicha entidad.

CAPÍTULO IX

Del Comité de Ética

Artículo 32.- Del Comité. El Comité de Ética es un grupo interdepartamental que tiene como finalidad vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

Para los casos de incumplimiento del Código de Ética Institucional de índole administrativa por parte de los servidores de la EPMHV, se aplicará el régimen disciplinario vigente.

El Comité de Ética podrá receptor denuncias de los usuarios internos y externos, conocer y emitir recomendaciones respecto al hecho ocurrido.

En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, se derivará el conocimiento de los mismos a la instancia interna o autoridades externas competentes. En los dos casos, se observarán los principios de protección y reserva del/la denunciante, así como los del debido proceso y la presunción de inocencia del/la servidor/a.

Art. 33.- Conformación del Comité de Ética. El Comité de Ética estará conformado por los siguientes miembros:

- a. El Director de Talento Humano y Administrativo, o quien haga a sus veces, quien preside el Comité y tiene voz y voto;
- b. Un delegado de la Dirección Financiera, quien tendrá voz y voto;
- c. Un delegado de los servidores públicos de la EPMHV, quien tendrá voz y voto;
- d. Un delegado del Gerente de Operación Urbana, quien tendrá voz y voto;
- e. Un delegado del Gerente Técnico, quien tendrá voz y voto;

Actuarán únicamente con voz, sin derecho a voto y en calidad de asesores:

- a. Un delegado del Director de Comunicación y Marketin.
- b. Un delegado del Director de Planificación.

Actuará como secretario un delegado de la Dirección de Asesoría Jurídica, quien no tendrá ni voz ni voto.

Artículo 34.- Atribuciones del Comité de Ética. El Comité de Ética de la EPMHV tendrá las siguientes atribuciones:

1. Implementar y difundir el Código de Ética dentro de la entidad articulando con las distintas instancias institucionales en el ámbito de su competencia.
2. Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos.
3. En caso de actos referidos a sanciones administrativas, buscar paralelamente acciones con el área correspondiente, que procuren la mejora de comportamientos y convivencia institucional.
4. Sugerir soluciones a la instancia interna competente de los casos que lleguen a su conocimiento.
5. Velar por la reserva de los casos.
6. De así requerirlo, generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento al Código de Ética.
7. Proponer la asesoría interna o externa para suplir necesidades puntuales en los casos que determine el Comité.
8. Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética.
9. Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos del Comité de Ética.

Artículo 35.- Atribuciones del Presidente. Son atribuciones del Presidente:

1. Liderar la organización y el funcionamiento del Comité de Ética.
2. Convocar al Comité de Ética de la Institución.
3. Recopilar semestralmente observaciones de los procedimientos internos del Comité para su mejoramiento.
4. Tomar en cuenta las sugerencias de los informes finales que realice el Comité de Ética para cada caso.
5. Brindar asesoría en ámbitos relacionados a la gestión del talento humano.

Artículo 36.- Atribuciones del Secretario. El Secretario tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Brindar asesoría en las áreas de su competencia.
2. Receptar la documentación del comité y suscribir la recepción de correspondencia.
3. Elaborar las convocatorias.
4. Elaborar las actas de sesión.
5. Llevar el registro y archivo de actas.
6. Poner las actas en conocimiento del Comité y receptar sus firmas.
7. Preparar comunicaciones y oficios sobre los asuntos resueltos por el Comité.
8. Certificar documentos celebrados por el Comité.
9. Construir informes finales y manejar el archivo, la documentación física y digital.

Artículo 37.- Atribuciones de los miembros del Comité Los miembros del Comité de Ética tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Conocer y aportar criterios y recomendaciones que susciten sugerencias en los casos que se presenten.
2. Velar por el cumplimiento del Código de Ética Institucional y el Municipal.
3. Proponer mejoras a procesos internos que fortalezcan el adecuado cumplimiento del Código de Ética.

Artículo 38.- De las convocatorias. El Comité de Ética se reunirá cada tres meses de forma ordinaria y en cualquier momento a petición motivada de uno o más de sus miembros de manera extraordinaria, previa convocatoria realizada por el Presidente del Comité, con por lo menos 24 horas de anticipación.

Las Actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias serán suscritas por el Presidente y Secretario del Comité, quien llevará su custodia, registro y archivo.

Artículo 39.- De los procedimientos. El Comité de Ética establecerá, revisará y generará los procedimientos internos para:

1. Implementar acciones de mejora en el Comité de Ética Institucional.
2. Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos.
3. Conocer y derivar a la instancia interna competente casos de incumplimiento del Código de Ética.
4. Proponer recomendaciones y resoluciones de los casos receptados.
5. Monitorear los casos que se deriven a la instancia interna o externa competente.
6. Tomar decisiones para la resolución de casos de incumplimiento del Código de Ética.
7. Realizar formatos de informes.
8. Llevar a cabo los demás procedimientos que considere necesarios para la correcta aplicación del Código de Ética Institucional y del Código de Ética Municipal.

Artículo 40.- Procedimiento para la aplicación de sanciones de orden ético. Tan pronto como el Comité Institucional recepte la denuncia; y, luego de su análisis, este organismo elaborará el Informe correspondiente y enviará a la Dirección de Talento Humano y Administrativo en el término de siete días; para que de ser procedente, se aplique el régimen disciplinario, de conformidad a lo previsto en el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

Artículo 41.- Sanciones. Las sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta se aplicarán conforme el Régimen Disciplinario establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda y el Código del Trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. El Código de Ética podrá ser actualizado por el Directorio de la Empresa, previo proyecto presentado por el Gerente General, cuando las necesidades de la Empresa lo requieran; e inmediatamente de aprobadas esas modificaciones o adecuaciones, serán difundidas por los canales adecuados a todos los servidores públicos y obreros de la Empresa.

SEGUNDA. Los servidores públicos y obreros señalados que conforman la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, que incumplieren las normas previstas en este Código podrán ser removidos o cesados en sus funciones de sus cargos por la respectiva autoridad nominadora sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar y respetando el debido proceso.

TERCERA. La Dirección de Talento Humano y Administrativa o quien hiciera sus veces, de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda difundirá, socializará y

capacitará a los servidores públicos y obreros del presente Código de Ética, para su correcta aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Implementación progresiva de lineamientos y controles. En el plazo máximo de treinta (30) días contados a partir de la vigencia de la presente Resolución, la Dirección de Talento Humano y Administrativa, o quien haga sus veces, en coordinación con la Dirección de Asesoría Jurídica y Patrocinio, Dirección de Comunicación y las unidades administrativas competentes, diseñará, aprobará y pondrá en marcha los mecanismos, herramientas, protocolos, procedimientos internos y formatos necesarios para la implementación, aplicación, difusión, capacitación y monitoreo de los lineamientos establecidos en el Código de Ética institucional.

Durante dicho plazo, los servidores públicos y obreros deberán recibir la inducción informativa y formativa inicial, así como suscribir los instrumentos y declaraciones correspondientes. Concluido este periodo, todos los procesos, actuaciones y decisiones administrativas deberán ejecutarse en estricto cumplimiento y observancia obligatoria de las disposiciones contenidas en el presente Código, sin excepción alguna.

DISPOSICIÓN FINAL. La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Directorio, sin perjuicio de su publicación, difusión y socialización interna. Desde dicha fecha, todas las autoridades, servidores públicos y obreros de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda quedan sujetos a su cumplimiento estricto y obligatorio, así como a las responsabilidades administrativas, civiles y penales que pudieren generarse por su inobservancia, conforme el ordenamiento jurídico vigente.

Cúmplase y notifíquese.-

Dado en D.M. de Quito, 28 de noviembre de 2025.

Ing. Francisco Javier Salazar Larrea
DELEGADO DEL ALCALDE METROPOLITANO
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

Arq. Alexander Lafebre Quirola
SECRETARIO DEL DIRECTORIO
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA