

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUMARIO:

Págs.

GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

ORDENANZAS MUNICIPALES:

0078-2025 Cantón Loja: Que establece la clasificación de puestos, escalas remunerativas y el Plan de Carrera para el Cuerpo de Agentes de Control Municipal	2
- Cantón San Miguel de Ibarra: Que regula el financiamiento de los proyectos presentados por las ligas deportivas barriales y parroquiales, para la mejora de infraestructura física y equipamiento de los espacios públicos destinados al desarrollo social	81

**ORDENANZA N° 0078-2025****ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y EL PLAN DE CARRERA PARA EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LOJA****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

La presente Ordenanza establece "LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y EL PLAN DE CARRERA PARA EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LOJA", la cual obedece a la necesidad de contar con un cuerpo legal que esté acorde a las disposiciones vigentes y directrices dadas por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), así como también a las directrices emitidas por el Ministerio del Trabajo en materia de calificación de puestos, jerarquización o ubicación inicial y remuneraciones. Además, fundamentar en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, que garantiza el derecho a la seguridad jurídica como principio rector de la actuación de las instituciones públicas, y la potestad de los servidores públicos de actuar según las competencias y facultades atribuidas en la Constitución y la ley.

Esta Ordenanza contempla las disposiciones establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, con el propósito de garantizar que los Agentes de Control Municipal del Cantón Loja cuenten con una estructura ocupacional sólida y alineada con el rol fundamental que desempeñan en la preservación del orden público, la seguridad ciudadana y el respeto a la normativa municipal. Asimismo, busca fortalecer dicha estructura en armonía con la Constitución de la República del Ecuador y el marco normativo vigente, asegurando su adecuada operatividad y desarrollo institucional.

Finalmente, se requiere que el Concejo Municipal del Cantón Loja, en el ejercicio de sus competencias legislativas y en concordancia con el principio de autonomía establecido en la Constitución y en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) legisle y emita la política autónoma de clasificación de puestos, escalas remunerativas y el plan de carrera para la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Cantón Loja, aplicable de forma expresa para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Loja.

EL CONCEJO MUNICIPAL DE LOJA**CONSIDERANDO:**

- Que,** el artículo 76 numeral 7 literal l) de la Constitución de la República del Ecuador, establece que "...l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados";
- Que,** el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que "El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes";

- Que,** el artículo 83 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que *"1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente..."*;
- Que,** el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que *"El sector público comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado. 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. 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 Constitución de la República del Ecuador, señala 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 Constitución de la República del Ecuador, establece 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 229 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que *"Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia"*;
- Que,** el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que *"Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales"*;
- Que,** el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que *"Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales"*;

- Que,** el artículo 393 de la Constitución de la República del Ecuador, indica que *"El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno"*;
- Que,** el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, señala que *"La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo: la capacidad de emitir políticas públicas territoriales; la elección directa que los ciudadanos hacen de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la participación ciudadana. La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley. La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa, predecible, oportuna, automática y sin condiciones, los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, incluyendo aquellos obtenidos de la gestión de cooperación internacional, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución y la ley. Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales"*;
- Que,** el artículo 6 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina que *"Ninguna función del Estado ni autoridad extraña podrá interferir en la autonomía política, administrativa y financiera propia de los gobiernos autónomos descentralizados, salvo lo prescrito por la Constitución y las leyes de la República. Está especialmente prohibido a cualquier autoridad o funcionario ajeno a los gobiernos autónomos descentralizados, lo siguiente: a) Derogar, reformar o suspender la ejecución de estatutos de autonomía: normas regionales; ordenanzas provinciales, distritales y municipales; reglamentos, acuerdos o resoluciones parroquiales rurales; expedidas por sus autoridades en el marco de la Constitución y leyes de la República; b) Impedir o retardar de cualquier modo la ejecución de obras, planes o programas de competencia de los gobiernos autónomos descentralizados, imposibilitar su adopción o financiamiento, incluso demorando la entrega oportuna y automática de recursos; c) Encargar la ejecución de obras, planes o programas propios a organismos extraños al gobierno autónomo descentralizado competente; d) Privar a los gobiernos autónomos descentralizados de alguno o parte de, sus ingresos reconocidos por ley, o hacer participar de ellos a otra entidad, sin resarcir con otra renta equivalente en su cuantía, duración y rendimiento que razonablemente pueda esperarse en el futuro; e) Derogar*

impuestos, establecer exenciones, exoneraciones, participaciones o rebajas de los ingresos tributarios y no tributarios propios de los gobiernos autónomos descentralizados, sin resarcir con otra renta equivalente en su cuantía; f) Impedir de cualquier manera que un gobierno autónomo descentralizado recaude directamente sus propios recursos, conforme la ley; salvo g) Utilizar u ocupar bienes muebles o inmuebles de un gobierno autónomo descentralizado, sin previa resolución del mismo y el pago del justo precio de los bienes de los que se le priven; h) Obligar a gestionar y prestar servicios que no sean de su competencia; i) Obligar a los gobiernos autónomos a recaudar o retener tributos e ingresos a favor de terceros, con excepción de aquellos respecto de los cuales la ley les imponga dicha obligación. En los casos en que por convenio deba recaudarlos, los gobiernos autónomos tendrán derecho a beneficiarse hasta con un diez por ciento de lo recaudado; j) Interferir o perturbar el ejercicio de las competencias previstas en la Constitución, este Código y las leyes que les correspondan, como consecuencia del proceso de descentralización; k) Emitir dictámenes o informes respecto de las normativas de los respectivos órganos legislativos de los gobiernos autónomos descentralizados, especialmente respecto de ordenanzas tributarias, proyectos, planes, presupuestos, celebración de convenios, acuerdos, resoluciones y demás actividades propias de los gobiernos autónomos descentralizados, en el ejercicio de sus competencias, salvo lo dispuesto por la Constitución y este Código; l) Interferir en su organización administrativa; m) Nombrar, suspender o separar de sus cargos a los miembros del gobierno o de su administración, salvo los casos establecidos en la Constitución y en la ley; y, n) Crear o incrementar obligaciones de carácter laboral que afectaren a los gobiernos autónomos descentralizados sin asignar los recursos necesarios y suficientes para atender dichos egresos. La inobservancia de cualquiera de estas disposiciones será causal de nulidad del acto y de destitución del funcionario público responsable en el marco del debido proceso y conforme el procedimiento previsto en la ley que regula el servicio público, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar. En caso de que la inobservancia de estas normas sea imputable a autoridades sujetas a enjuiciamiento político por parte de la Función Legislativa, ésta iniciará dicho proceso en contra de la autoridad responsable”;

Que, el artículo 7 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina que *“Para el pleno ejercicio de sus competencias y de las facultades que de manera concurrente podrán asumir, se reconoce a los consejos regionales y provinciales, concejos metropolitanos y municipales, la capacidad para dictar normas de carácter general, a través de ordenanzas, acuerdos y resoluciones, aplicables dentro de su circunscripción territorial. El ejercicio de esta facultad se circunscribirá al ámbito territorial y a las competencias de cada nivel de gobierno, y observará lo previsto en la Constitución y la Ley. Los gobiernos autónomos descentralizados del régimen especial de la provincia de Galápagos ejercerán la facultad normativa con las limitaciones que para el caso expida la ley correspondiente. Las circunscripciones territoriales indígenas, afroecuatorianas y montubias asumirán las capacidades normativas que correspondan al nivel de gobierno en las que se enmarquen, sin perjuicio de aquellas que le otorga la Constitución y la ley”;*

Que, el literal a) del artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que *“a) El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones...”;*

- Que,** el literal s), del artículo 60 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, señala que *"Organización y empleo de los Agentes de Control Municipal en los ámbitos de su competencia"*;
- Que,** el artículo 597 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dispone que *"Los gobiernos autónomos descentralizados distritales y municipales contarán, para el ejercicio de la potestad pública, con unidades administrativas de los Agentes de Control Metropolitano o Municipal, que aseguren el cumplimiento de las normas expedidas en función de su capacidad reguladora"*;
- Que,** el artículo 2 numeral 5 literal a) del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"Las disposiciones de este Código son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y se rigen al mismo las siguientes entidades: "5. Entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos: a) Cuerpos de Control Municipales o Metropolitanos..."*;
- Que,** el artículo 4 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, dispone que *"Las disposiciones de este Código y sus reglamentos constituyen el régimen jurídico especial de las entidades de seguridad antes descritas. En todos los aspectos no previstos en dicho régimen se aplicará supletoriamente la ley que regula el servicio público. Las escalas remunerativas y los ingresos complementarios de las entidades regidas por este Código se sujetarán a las políticas y normas establecidas por el ente rector nacional del trabajo"*;
- Que,** el artículo 12 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"El cargo es el perfil del puesto necesario para lograr los objetivos institucionales. La determinación del cargo se realizará en coordinación con el ministerio rector en materia de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional de las entidades de seguridad y los requisitos establecidos en la ley y sus reglamentos. Toda persona que sirva en las entidades previstas en este Código será destinada a cumplir el cargo dentro de su grado o categoría y competencia, en observancia con el inciso anterior. A falta de personas que cumplan con los requisitos legales para ocupar el cargo, podrán ocuparlo servidores o servidoras del grado inmediato inferior. Por ningún concepto se destinará a la o el servidor de la entidad de seguridad a cargos que requieran un menor grado y jerarquía del que ostentan"*;
- Que,** el artículo 14 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"Los niveles de gestión comprenden el primer factor de ordenamiento de la carrera, que define el ámbito de la gestión en el nivel directivo o técnico operativo. La primera autoridad del nivel directivo será electa de una terna de candidatos compuesta por las personas de carrera que cuenten con mayor jerarquía y antigüedad en la entidad, conforme los procedimientos establecidos para cada entidad. En el caso del Servicio Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se realizará mediante concurso de méritos y oposición y podrá acceder, según su perfil, a la categoría que le corresponda. El nivel técnico operativo está conformado por el personal de carrera de las entidades de seguridad, que desempeñan los roles de supervisión y ejecución operativa"*;
- Que,** el artículo 28 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, señala lo siguiente *"Las entidades de seguridad previstas en este Código definirán el Plan de Carrera para sus servidores y servidoras, que deberá contener fundamentalmente los procesos de formación académica profesional y*

especialización. En dicho Plan se determinarán mecanismos y criterios de promoción y evaluación de desempeño de las actividades a su cargo”;

- Que,** el artículo 29 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *“En los procesos de administración del talento humano se observarán los principios previstos en este Código y los contemplados en la Constitución de la República”;*
- Que,** el artículo 32 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *“Los órganos competentes de la gestión del talento humano elaborarán los perfiles requeridos para el ingreso de los y las aspirantes para integrarse como servidoras o servidores públicos de las entidades de seguridad previstas en este Código. Asimismo, elaborarán los perfiles requeridos para cada una de las posiciones de conducción y mando, coordinación operativa, supervisión operativa y ejecución operativa”;*
- Que,** el artículo 35 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, señala lo siguiente *“El ascenso o promoción de las y los servidores de cada una de las entidades de seguridad, se realizará previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en este Código. El ascenso o promoción al grado o categoría inmediata superior de la o el servidor de cada una de las entidades de seguridad procederá en caso de fallecimiento en actos de servicio, aun cuando no haya cumplido con los requisitos legales establecidos para tal efecto”;*
- Que,** el artículo 218 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, establece que *“Las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva y de los Gobiernos Autónomos Descentralizados metropolitanos y municipales, son organismos con potestad pública en su respectivo ámbito de competencia, que desarrollan operaciones relacionadas con el control del espacio público; prevención, detección, disuasión e investigación de la infracción; apoyo, coordinación, socorro, rescate, atención prehospitolaria y respuesta ante desastres y emergencias; con la finalidad de realizar una adecuada gestión de riesgos y promover una cultura de paz, colaborando al mantenimiento de la seguridad integral de la sociedad y del Estado. Las entidades que regula este libro son de carácter operativo, civil, jerarquizado, disciplinado, técnico, especializado y uniformado...”;*
- Que,** el artículo 220 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, señala que *“La carrera de las entidades complementarias de seguridad constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los servidores que las integran”;*
- Que,** el artículo 226 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, señala que *“El ascenso se conferirá grado por grado a la o el servidor de carrera que cumpla con todos los requisitos previstos por la ley. El ascenso será otorgado por la autoridad nominadora respectiva, previo al informe de la Comisión de Calificaciones y Ascensos”;*
- Que,** el artículo 244 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, señala que *“Las facultades locales de rectoría, planificación, regulación, gestión y control de las entidades complementarias de seguridad son competencia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y metropolitanos y deberán enmarcarse con las normas establecidas por el órgano rector nacional”;*

- Que,** el artículo 255 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Pública, dispone que *"La entidad rectora nacional de la Función Ejecutiva o del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal o metropolitano respectivamente, con base en las estructuras descritas en este Libro, determinarán, en función de sus necesidades y recursos institucionales disponibles, el número de vacantes orgánicas que ocupará cada grado de las entidades complementarias de seguridad"*;
- Que,** el artículo 270 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"La estructura orgánica funcional de los Cuerpos de Agentes de Control Municipal o Metropolitano, es la siguiente:*

Nivel	Rol	Grados
Directivo	Conducción y mando	<i>Jefe de Control Municipal o Metropolitano</i>
		<i>Subjefe de Control Municipal o Metropolitano</i>
	Coordinación	<i>Inspector de Control Municipal o Metropolitano</i>
Técnico - Operativo	Supervisión Operativa	<i>Subinspector de control municipal o metropolitano</i>
	Ejecución Operativa	<i>Agente de Control Municipal o Metropolitano 4o.</i>
		<i>Agente de Control Municipal o Metropolitano 3o.</i>
		<i>Agente de Control Municipal o Metropolitano 2o.</i>
		<i>Agente de Control Municipal o Metropolitano 1°.</i>

- Que,** la Disposición General Sexta del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"En el ingreso del personal a las distintas instituciones que conforman este Código, salvo el caso de la Policía Nacional, se pondrá especial énfasis en la recuperación de talentos de ciudadanos ecuatorianos que se hayan domiciliado en el exterior, formados por entidades legalmente reconocidas por los Estados y especializados en las áreas de interés de las distintas entidades que conforman este Código y que pretenden retornar o hayan retornado al país y soliciten incorporarse a estas, para ello se concederá un trato preferente en el puntaje de calificación y se realizará un proceso de homologación y validación de competencias para su incorporación en el nivel correspondiente. Los procesos y mecanismos de selección, homologación, incorporación y trato preferente estarán establecidos en los respectivos reglamentos de cada entidad"*;
- Que,** la Disposición General Décima Segunda del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"Las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y metropolitanos, podrán crear cuerpos colegiados sin personalidad jurídica, de coordinación y organización institucional, para el tratamiento de aspectos específicos relativos a su naturaleza. Estos cuerpos considerarán para su integración criterios democráticos de participación y selección, de conformidad con los lineamientos establecidos en este Código"*;
- Que,** la Disposición General Décima Tercera del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *"En caso de producirse la vacante de la máxima autoridad de conducción y mando de la entidad complementaria de seguridad, lo subrogará el funcionario de mayor antigüedad por un tiempo no mayor a treinta días, plazo en el que se nombrará de acuerdo a lo previsto en el presente Código, a la máxima autoridad"*;

- Que,** la Disposición Transitoria Tercera del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *“Los entes rectores nacional y locales de las entidades de seguridad reguladas en este Código, en el plazo de ciento ochenta días contados a partir de su promulgación, coordinarán con el ente nacional rector de educación superior, la adopción de los mecanismos y medidas necesarias para que los centros de formación, capacitación y especialización de las mencionadas entidades de seguridad cumplan con los procedimientos y requisitos que permitan su acreditación ante el sistema de educación superior estatal, de conformidad con la ley correspondiente. Dentro del mismo plazo, se coordinarán las condiciones que deben cumplirse, de acuerdo con la respectiva ley, para el reconocimiento de los estudios realizados y otros títulos académicos, obtenidos por el personal de las indicadas entidades de seguridad”*;
- Que,** la Disposición Transitoria Cuarta del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *“En el plazo de un año y por única vez, la respectiva institución rectora nacional de las entidades complementarias de seguridad y el ministerio rector de los asuntos de trabajo determinarán la homologación de perfiles y salarios de las instituciones reguladas en esta Ley. Para ello, los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del ministerio encargado de los asuntos de trabajo y el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas”*;
- Que,** la Disposición Transitoria Quinta del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, establece que *“El Ministerio encargado de los asuntos de trabajo emitirá las directrices para precautelar los derechos de aquellas y aquellos servidores que no cumplan con el perfil establecido para el puesto en las carreras reguladas en este Código”*;
- Que,** el artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, establece que: *“Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria”*;
- Que,** el artículo 100 del Código Orgánico Administrativo señala que *“En la motivación del acto administrativo se observará: 1. El señalamiento de la norma jurídica o principios jurídicos aplicables y la determinación de su alcance. 2. La calificación de los hechos relevantes para la adopción de la decisión, sobre la base de la evidencia que conste en el expediente administrativo. 3. La explicación de la pertinencia del régimen jurídico invocado en relación con los hechos determinados. Se puede hacer remisión a otros documentos, siempre que la referencia se incorpore al texto del acto administrativo y conste en el expediente al que haya tenido acceso la persona interesada. Si la decisión que contiene el acto administrativo no se deriva del procedimiento o no se desprende lógicamente de los fundamentos expuestos, se entenderá que no ha sido motivado”*;
- Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo señala que *“Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública. La competencia regulatoria de las actuaciones de las personas debe estar expresamente atribuida en la ley”*;

- Que,** el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que *“Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio del Trabajo, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general...”*;
- Que,** el inciso tercero del artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que *“... En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñar y aplicar su propio subsistema de clasificación de puestos”*;
- Que,** el artículo 83 de la Ley Orgánica de Servicio Público, precisa que *“Exclúyase del sistema de la carrera del servicio público, a: (...) n) Los servidores de las entidades complementarias de seguridad creadas por la Constitución o la Ley, que se sujetan a la carrera prevista por su Ley específica”*;
- Que,** el artículo 102 de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone que *“...En las instituciones en la cuales existan distintos niveles funcionales, grupos ocupacionales, rangos o jerarquías; el Ministerio del Trabajo, previo el estudio técnico respectivo, expedirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas que correspondan, considerando las particularidades institucionales. Dicha escala estará enmarcada dentro de los rangos de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del servicio público...”*;
- Que,** el literal a) del artículo 132 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone que *“Además de las atribuciones legales, que en materia de gastos de personal se encuentran establecidas en la ley, el Ministerio de Finanzas ejercerá las siguientes competencias: a) Determinar los lineamientos y directrices generales de aplicación presupuestaria relacionadas con los gastos de personal de todas las entidades y organismos previstos en el Artículo 3 de esta Ley;*
- Que,** el artículo 117 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que *“Las UATH constituyen unidades ejecutoras de las políticas, normas e instrumentos expedidos de conformidad con la ley y este Reglamento General, con el propósito de lograr coherencia en la aplicación de las directrices y metodologías de administración del talento humano, remuneraciones, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración pública en lo que correspondiere a sus atribuciones y competencias. La UATH es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones e ingresos complementarios del servicio público, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes. Tendrán la competencia y responsabilidad en el cumplimiento de la LOSEP, este Reglamento General y las normas expedidas”*;
- Que,** el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone que *“....En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica. Todas las UATH de las*

instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales”;

- Que,** el artículo 247 Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina que *“Las remuneraciones de las y los servidores de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, se contemplarán como un porcentaje de la remuneración mensual unificada de la máxima autoridad del gobierno autónomo descentralizado, sus entidades y regímenes especiales, correspondiente, las que no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para cada grupo ocupacional. Una vez emitidos los pisos y techos remunerativos por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, los gobiernos autónomos descentralizados a través de ordenanza establecerán las remuneraciones que correspondan”;*
- Que,** mediante Ordenanza Nro. 028-2021 se reguló **“EL FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO Y AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LOJA;**
- Que,** las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos, en su norma 407-02 establece que *“Las unidades de administración de talento humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la estructura organizacional, los procesos y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, mediante los actos administrativos correspondientes, definiendo las actividades clave, las competencias, interrelaciones, requisitos para el desempeño y los niveles de remuneración de los cargos diseñados, analizados, valorados y clasificados...”;*
- Que,** a través del artículo 1 del Acuerdo Ministerial Nro. 0032 de 22 de mayo de 2023 expedido por el Ministerio del Interior, se aprueba la categorización de priorización de los territorios conformados por los gobiernos autónomos descentralizados municipales y metropolitanos;
- Que,** mediante Resolución Nro. MDT-2024-044, del 20 de junio de 2024 y publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 593, del 04 de julio de 2024, el Ministerio del Trabajo expide **“LA ESCALA DE PISOS Y TECHOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS Y ASPECTOS DE LA CARRERA DE LOS CUERPOS DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL Y METROPOLITANO, ATRIBUIDOS POR EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ORDEN PÚBLICO AL MINISTERIO DEL TRABAJO”;**
- Que,** el artículo 2 de la Resolución Nro. MDT-2024-044, establece que *“Establecer los pisos y techos remunerativos para los grados comprendidos en la carrera de los Cuerpos de Agentes de Control Municipal y Metropolitano, según la clasificación dada por el Ministerio del Interior mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0032 de 22 de mayo de 2023, de conformidad a lo siguiente: ... b) Categoría B: (...);”*
- Que,** la Disposición General Cuarta de la Resolución Nro. MDT-2024-044, establece que *“En ningún caso deberá entenderse que la aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de la presente Resolución, significa un ingreso a la carrera sin concurso de méritos y oposición; en caso de que un servidor no cuente con nombramiento permanente o contrato de trabajo indefinido, los procesos y mecanismos de selección, homologación e incorporación a la carrera estarán*

establecidos en los respectivos reglamentos expedidos por el ente rector local de los Cuerpos de Agentes de Control Municipal o Metropolitano, de acuerdo a lo determinado en el artículo 222 y la Disposición General Sexta del COESCOP; por lo tanto, si un servidor no forma parte de la carrera, no podrá beneficiarse de lo allí determinado. Los requisitos de ascenso entre grados y promoción entre bandas será responsabilidad del ente rector local respectivo, de conformidad al plan de carrera y demás normativa aplicable”.

- Que,** la Disposición General Quinta de la Resolución Nro. MDT-2024-044, indica que: *“Una vez que entre en vigencia la presente Resolución, la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciera sus veces de cada uno de los Cuerpos de Agentes de Control Municipal o Metropolitano deberá gestionar la aprobación y emisión de la respectiva escala de remuneraciones mensuales unificadas por parte del órgano municipal o metropolitano competente, respetando en todos los casos los pisos y techos remunerativos establecidos en el artículo 2 de la presente Resolución y la respectiva disponibilidad presupuestaria de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal o Metropolitano”;*
- Que,** mediante Oficio Nro. ML-A-2024-0776-OF, del 01 de agosto de 2024, suscrito por la Máxima Autoridad del Municipio de Loja, se solicitó *“Asesoramiento para aplicación de la Resolución Nro. MDT- 2024-044, respecto de la creación de los perfiles de las posiciones de conducción y mando, coordinación operativa, supervisión operativa y ejecución operativa, del Cuerpo de Agentes de Control Municipal”;*
- Que,** mediante Oficio Nro. MDT-DFISP-2024-0231-O, del 12 de agosto de 2024, suscrito por la Directora de Fortalecimiento Institucional del Servicio Público, emite respuesta respecto de *“la asistencia técnica para la elaboración de perfiles de puesto en aplicación de la Resolución Nro. MDT- 2024-044”;*
- Que,** mediante reunión de manera telemática en la plataforma Zoom, los delegados del Ministerio del Trabajo y delegados del Municipio de Loja, se reunieron el jueves 22 de agosto a las 10:00 am, para la asistencia técnica en la elaboración de perfiles de puestos del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- Que,** mediante Memorando Nro. ML-DTH-2024-1273-M, del 03 de octubre de 2024, la Dirección de Talento Humano remite a la Alcaldía del Municipio de Loja, el Informe Técnico Nro. DTH-402-2024, de 03 de octubre de 2024, en el que indicó en su parte concluyente, lo siguiente: *“El Municipio de Loja debe establecer normativa interna de Clasificación de Puestos y escalas remunerativas del Cuerpo de Agentes de Control Municipal dispuesto por el Ministerio del Trabajo mediante Registro Oficial - Suplemento Nro. 593 de 4 de julio de 2024 y la Resolución Nro. MDT-2024-044 de fecha de 20 de junio de 2024”, así también, recomendó: “Legalizar mediante ordenanza la incorporación de una normativa interna de Clasificación de Puestos y Escalas Remunerativas, bajo la modalidad del COESCOP, para el Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, de conformidad a la Disposición General Quinta de la Resolución Nro. MDT-2024-044 de 20 de junio de 2024.”;*
- Que,** la situación institucional requiere de una normativa interna de Clasificación de Puestos, Escalas Remunerativas, y el Plan de Carrera, en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente, que permitan al Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, ejercer con solvencia las funciones acordes a su competencia; y;

En ejercicio de la facultad conferida en el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 7 y 57 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización:

EXPIDE:

ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y EL PLAN DE CARRERA PARA EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LOJA

CAPÍTULO I

DEL OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 1.- Objeto.- Esta Ordenanza tiene por objeto establecer los instrumentos, mecanismos y criterios de carácter técnico y operativo que permitan analizar, describir y clasificar los puestos, así como establecer el Plan de Carrera que constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación y capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los servidores que integran la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Loja (en adelante Municipio de Loja).

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- La presente Ordenanza rige para la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, conforme lo dispone el artículo 270 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público en concordancia con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 1 del Reglamento de la LOSEP.

Artículo 3.- Metodología.- El Municipio de Loja para efectos de establecer la metodología para la clasificación de los puestos de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, toma como referencia la metodología descrita en la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos emitida por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución SENRES-RH-2005000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y sus reformas, así como también acoge los pisos y techos remunerativos previstos en el artículo 2 literal b) de la Resolución Nro. MDT-2024-044, de 20 de junio de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO II

DE LOS ASPECTOS GENERALES DEL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL

Artículo 4.- De la Naturaleza.- El Cuerpo de Agentes de Control Municipal, es el órgano de ejecución operativa en materia de prevención, disuasión, vigilancia y control del espacio público, respuesta ante desastres y emergencias, apoyar al control de actividades

ambientales, información y seguridad turística, vinculación y convivencia ciudadana, y en el ejercicio de cumplir y hacer cumplir el ordenamiento jurídico vigente dentro de su jurisdicción y competencia.

Artículo 5.- Del Régimen Jurídico.- El Cuerpo de Agentes de Control Municipal, estará sujeto a más de la Constitución de la República del Ecuador, al Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, a la Ley que regula el servicio público y su reglamento, a las políticas y normas establecidas por el ente rector nacional encargado de los asuntos de trabajo, remuneraciones e ingresos complementarios, la presente Ordenanza, y a los reglamentos internos relacionados al Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 6.- Principios.- Las y los servidores que pertenecen a la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, se rigen por los siguientes principios:

- a) **Respeto de los derechos humanos:** Las actuaciones del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, se realizarán con estricto apego y respeto a los derechos constitucionales e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Ecuador.
- b) **Eficacia:** La organización y función administrativa del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, deberán estar diseñadas para garantizar el ejercicio de sus competencias y la obtención de los objetivos, fines y metas institucionales propuestas, debiendo para ello planificar y evaluar su gestión permanentemente.
- c) **Eficiencia:** El cumplimiento de los objetivos y metas institucionales se realizarán con el mayor ahorro de costos o los usos racionales del Talento Humano, materiales, tecnológicos y financieros.
- d) **Transparencia:** Los actos realizados por el Cuerpo de Agentes de Control Municipal son de carácter público y garantizarán el acceso a la información y veracidad de la misma, salvo los casos expresamente autorizados por la ley, de modo que se facilite la rendición de cuentas y el control social.
- e) **Igualdad:** Es la equivalencia de trato y de oportunidades sin discriminación por razones de etnia, religión, orientación sexual, género y otras previstas en la Constitución, reconociendo la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades de las personas.
- f) **Diligencia:** Es la atención oportuna y adecuada en el cumplimiento de los procedimientos legales y reglamentarios vigentes.
- g) **Imparcialidad:** Es la objetividad y neutralidad en el desempeño de sus funciones, sin favorecer indebidamente, con su intervención, a persona o grupo alguno.
- h) **Participación ciudadana:** Es un conjunto de mecanismos para que la población se involucre en las actividades de seguridad ciudadana, protección interna, mantenimiento del orden público, y garantía de derechos realizadas por el Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

- i) **Equidad de género:** Es la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con opciones sexuales diversas, para acceder a responsabilidades y oportunidades al interior del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.
- j) **Coordinación:** Es la articulación entre las entidades responsables de la seguridad ciudadana.
- k) **Complementariedad:** Es el trabajo complementario en la implementación de los planes del Cuerpo de Agentes de Control Municipal con el Plan Nacional de Seguridad Integral y el Plan Nacional de Desarrollo, evitando la duplicidad de funciones.

Artículo 7.- Fines.- En el marco de las competencias, funciones y actividades específicas del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, tendrán los siguientes fines:

- a) Contribuir, de acuerdo a sus competencias, a la seguridad integral de la población velando por el cumplimiento del ejercicio de los derechos y garantías de las personas, garantizando el mantenimiento del orden público y precautelando la paz social.
- b) Prevenir el cometimiento de infracciones.
- c) Colaborar con la administración de justicia en la investigación de infracciones siguiendo los procedimientos establecidos y el debido proceso.
- d) Apoyar al control del espacio público, gestión de riesgos y manejo de eventos adversos.
- e) Apoyar el cumplimiento de las decisiones de la autoridad competente enmarcadas dentro del ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 8.- Jornadas de Trabajo.- El Cuerpo de Agentes de Control Municipal cumplirá la jornada de servicio ordinaria que el Municipio de Loja establezca.

Por la naturaleza de las atribuciones, responsabilidades, competencias y actividades, que el Cuerpo de Agentes de Control Municipal desempeña, requiera el establecimiento de jornadas especiales, la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal de manera coordinada con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces del Municipio de Loja, elaborarán los informes correspondientes, con la finalidad de gestionar la aprobación de la jornada especial de trabajo ante el Ministerio rector de los asuntos de trabajo.

Para la determinación de las jornadas laborales sean esta ordinarias o especiales, se tomará especial atención a la situación de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.

Artículo 9.- Licencias, comisiones de servicio y permisos.- Las y los servidores de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal podrán acceder a las licencias, comisiones de servicio y permisos previstos en la ley que regula el servicio público.

Por razones de necesidad operativa debidamente motivadas, el Municipio de Loja podrá restringir o limitar las licencias, comisiones de servicios y permisos, a las y los servidores de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 10.- Derechos.- Además de los derechos establecidos en la Constitución de la República y la ley que regula el servicio público, son derechos de las y los servidores de las entidades complementarias de seguridad, los siguientes:

- a) Desarrollar la carrera en el Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja;
- b) Ejercer una función o cargo acorde con sus competencias personales, jerarquía, especialización y perfil profesional, conforme al ordenamiento jurídico vigente. Cuando la o el servidor haya sufrido o contraído una enfermedad o discapacidad que no le permita continuar con las labores que desempeña, podrá ser reubicado en el área administrativa en función de dichos criterios;
- c) Recibir la remuneración, compensaciones e indemnizaciones vigentes, o que se establezcan para cada grado, cargo o función, en las condiciones que determine el Ministerio encargado de los asuntos de trabajo, y el ordenamiento jurídico vigente;
- d) Recibir condecoraciones o reconocimientos institucionales no económicos por actos del servicio;
- e) La provisión de todos los uniformes, insignias de jerarquía, distintivos institucionales, equipamiento, instrumentos y útiles de trabajo, de conformidad con el reglamento respectivo, expedido por el Municipio de Loja y al Acuerdo Ministerial Nro. 0145-2023, emitido por el Ministerio del Interior;
- f) La capacitación, profesionalización, tecnificación y especialización permanente, en igualdad de condiciones, a través de programas de formación impartidos por el Municipio de Loja;
- g) Recibir patrocinio o asesoría jurídica oportuna con la finalidad de garantizar el acceso al derecho a la defensa en lo que se refiere a asuntos inherentes al ejercicio de sus funciones;
- h) Adecuar los espacios y servicios para brindar las prestaciones necesarias al personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, donde se tomará en cuenta los períodos de lactancia, cuidados infantiles, salud ocupacional, atención de salud sexual y reproductiva.

Artículo 11.- De la vivienda.- Se entenderá por vivienda a todas aquellas instalaciones o servicios que podrán ser provistos por el Municipio de Loja, de acuerdo a sus competencias, con la finalidad de destinarlas a la residencia de las y los servidores en las diferentes jurisdicciones a las que sean asignados administrativamente. Las y los servidores que reciban este beneficio no percibirán gastos de residencia, para lo cual el Municipio de Loja, deberá expedir el Reglamento interno de gastos de residencia y se podrá ejecutar de acuerdo la disponibilidad presupuestaria de la institución.

Artículo 12.- Del Equipamiento.- El equipamiento necesario para la adecuada realización de las actividades propias de las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, será provisto por el Municipio de Loja, considerando estándares de seguridad, necesidad del puesto y nivel de riesgo de acuerdo a la Reglamentación interna institucional y al Acuerdo Ministerial Nro. 0101-2023, emitido por el Ministerio del Interior el 11 de septiembre de 2023.

Artículo 13.- De la alimentación.- La alimentación de las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, durante su jornada laboral podrá ser suministrada por el Municipio de Loja de conformidad con el respectivo reglamento interno que se expida para el efecto, y a la disponibilidad presupuestaria de la institución.

Artículo 14.- De las obligaciones.- A más de lo establecido en la Constitución de la República y en la ley que regula el servicio público, son deberes y obligaciones de las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, los siguientes:

- a) Desempeñar los cargos, funciones y comisiones de servicio ordenadas e instrucciones recibidas con apego a la ley y a los reglamentos internos y los expedidos por la autoridad competente;
- b) Portar el equipamiento de dotación y los demás elementos provistos por la institución durante el cumplimiento del servicio, así como cuidar y mantener en buen estado de uso y aprovechamiento de los mismos;
- c) Proteger el lugar, preservar los vestigios y elementos materiales de las infracciones, garantizando la cadena de custodia hasta su entrega a la autoridad competente;
- d) Declarar y mantener actualizado su domicilio, el que tendrá validez para todos los efectos legales mientras no se comunique otro. El estado civil y el número de cargas familiares serán reportadas dependiendo de la necesidad institucional y en razones de servicio, conforme a las políticas, lineamientos y directrices que expida el Municipio de Loja;
- e) Someterse a la realización de evaluaciones de desempeño laboral, cognitivas, físicas y psicológicas durante su carrera profesional; y, pruebas integrales de control y confianza técnicamente elaboradas y previamente autorizadas por el ente rector nacional encargado de seguridad, de acuerdo al perfil de riesgo en los casos determinados por el Municipio de Loja, a través de su reglamento interno;
- f) Cuidar el orden y la disciplina del personal operativo que tengan a su mando, así como el cumplimiento de las obligaciones del servicio. La subordinación debe ser rigurosamente mantenida entre grado y grado de jerarquía;
- g) Mantener la disciplina, buena conducta y subordinación a sus superiores y el respeto a las garantías individuales consagradas en la Constitución de la República;
- h) Mantenerse al día en el pago de pensiones alimenticias.

Artículo 15.- Definiciones.- Para efectos de la presente ordenanza se establecen las siguientes definiciones:

Autoridad Nominadora: Constituye al Alcalde o Alcaldesa, la facultad legal de nombrar, contratar y remover a las y los servidores públicos que a cualquier forma o a cualquier título, trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo en el Municipio de Loja.

Carrera: La carrera constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los servidores que las integran.

Jerarquía: La jerarquía es el orden de precedencia de los grados o categorías, según corresponda, conforme la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, al mismo que se le asignarán competencias, atribuciones, responsabilidades y mando. Todas las disposiciones operacionales y de gestión se realizarán a través de los respectivos órganos competentes, sin perjuicio de los canales directos de información necesarios para cumplir con los fines de coordinación.

Mando: El mando es la facultad legal que permite a las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que cuentan con mayor jerarquía, ejercer autoridad y mando con responsabilidad en sus decisiones sobre aquellas de menor jerarquía, de acuerdo con la Constitución de la República, las leyes y reglamentos que se expidan para el efecto.

Grado: Es la denominación de las escalas jerárquicas de acuerdo al cargo. Se encuentra determinado por el nivel de gestión y rol de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Cargo: El cargo es el perfil del puesto necesario para lograr los objetivos institucionales. La determinación del cargo se realizará por parte de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad en coordinación con el ministerio rector en materia de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal y los requisitos establecidos en la ley y sus reglamentos.

Todo servidor que preste sus servicios en el Cuerpo de Agentes de Control Municipal será destinado a cumplir el cargo dentro de su grado o categoría y competencia, en observancia con el inciso anterior.

A falta de servidores que cumplan con los requisitos legales para ocupar el cargo, podrán ocuparlo servidores o servidoras del grado inmediato inferior. Por ningún concepto se destinará a la o el servidor de la entidad de seguridad a cargos que requieran un menor grado y jerarquía del que ostentan.

Circunstancias del cargo: El cargo de las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal será de tres clases:

1. Titular: Es el conferido para el ejercicio de una función mediante designación expresa de plazo indefinido o por el tiempo que determine la ley.
2. Subrogante: Es el conferido por orden escrita de la Autoridad Nominadora, de conformidad a lo previsto en la ley, cuando el titular se encuentre legalmente ausente.

3. **Encargado:** Es el conferido por designación temporal en cargo vacante hasta que se nombre al titular.

Rol: El rol comprende el conjunto de funciones y responsabilidades que realiza la persona en un determinado nivel de gestión y grado o categoría. El rol lo ejerce la persona nombrada por la autoridad competente para desempeñar un cargo con su respectiva misión, atribuciones y responsabilidades.

Rol de conducción y mando: El rol de conducción y mando comprende la responsabilidad de la planificación y manejo operativo de los distintos procesos internos que conforman la estructura organizacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Rol de coordinación operativa: El rol de coordinación operativa comprende la responsabilidad de la ejecución de las actividades de coordinación de los procesos internos que conforman la estructura organizacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Rol de supervisión operativa: El rol de supervisión operativa comprende el control operativo de equipos de trabajo, procesos internos que conforman la estructura organizacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Rol de ejecución operativa: El rol de ejecución operativa comprende la realización de las actividades operacionales necesarias para la prestación del servicio institucional, conforme a su estructura organizacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Plan de Carrera: Instrumento normativo en el que se determinará mecanismos y criterios, que deberá contener fundamentalmente los procesos de selección, ingreso, formación y capacitación, ascenso, estabilidad, permanencia y evaluación de desempeño de las actividades a su cargo.

Aspirantes: Se entenderá como aspirantes, a las personas que se incorporen a los cursos que imparten las instituciones de formación y capacitación en el proceso de preselección para el ingreso al Cuerpo de Agentes de Control Municipal. Las y los aspirantes no formarán parte de la estructura orgánica ni jerárquica de dicho Cuerpo, ni ostentarán la calidad de servidores o servidoras hasta haber aprobado el curso de formación o capacitación requerida y haber cumplido con todos los requisitos legales para el ingreso, así como haber formalizado el nombramiento correspondiente. Las y los aspirantes no recibirán durante el curso de formación remuneración alguna.

Selección: Todo proceso de selección de personal para el Cuerpo de Agentes de Control Municipal requiere de una planificación previa que establezca y justifique las necesidades específicas de talento humano que se deban satisfacer. Los cupos de ingreso anual a las entidades de seguridad se definirán considerando sus requerimientos conforme lo determinado en el orgánico numérico de acuerdo con las vacantes previstas, dando prioridad a los candidatos o candidatas que sean de origen o tengan domicilio civil o residencia familiar en el cantón Loja. El proceso será dirigido y gestionado por la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad en coordinación con la Dirección Estratégica el Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Perfiles: La Gestión de talento humano o quien haga sus veces elaborarán los perfiles requeridos para el ingreso de los y las aspirantes para integrarse como servidoras o

servidores públicos del Cuerpo de Agentes de Control Municipal. Asimismo, elaborarán los perfiles requeridos para cada una de las posiciones de conducción y mando, coordinación operativa, supervisión operativa y ejecución operativa, en coordinación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Capacitación: La gratuidad, financiamiento y capacitación de las personas aspirantes para el Cuerpo de Agentes de Control Municipal, se regularán mediante ordenanza, previa disponibilidad presupuestaria de la municipalidad.

Personal: Los aspirantes que aprueben el proceso de selección, capacitación y formación y ocupen los cargos y grados previstos en la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, serán parte del personal de dicho Cuerpo. Su conducta se regirá por los principios que se determine en la Reglamentación interna que se expida para su efecto.

Estabilidad y Evaluaciones.- La estabilidad laboral en el cargo del personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal estará sujeto a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas integrales de control y confianza a las que deberán someterse a lo largo de su carrera profesional. Las pruebas integrales de control y confianza deberán ser técnicamente elaboradas y autorizadas por el ministerio rector del orden público, protección interna y seguridad ciudadana, considerando el perfil de riesgos de cada puesto.

En caso de no obtener las calificaciones mínimas requeridas, las y los servidores tendrán la opción de volver a presentarse a las pruebas físicas, académicas y psicológicas, técnicas de seguridad y confianza, en un lapso no mayor a noventa días.

Las calificaciones anuales serán revisadas por la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad quien presentará un informe a la Comisión de Calificaciones y Ascensos que podrá ratificar a los funcionarios aptos. En todos los casos la evaluación deberá basarse en parámetros objetivos.

Excelente: Desempeño alto, supera los objetivos y metas programadas, calificación que es igual o superior al 95%.

Muy bueno: Desempeño esperado, cumple los objetivos y metas programadas, calificación que está comprendida entre el 90% y 94.99%.

Satisfactorio: Desempeño aceptable, mantiene un nivel de productividad admisible, calificación que está comprendida entre el 80% y 89.99%.

Regular: Desempeño bajo lo esperado, los resultados son menores al mínimo aceptable de productividad, calificación que está comprendida entre el 70% y 79.99%.

Insuficiente: Desempeño muy bajo a lo esperado, su productividad no permite cubrir los requerimientos del puesto y de los procesos internos, calificación igual o inferior al 69.99%.

Ascenso: El ascenso se conferirá grado por grado a la o el servidor de carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que cumpla con todos los requisitos previstos por la ley y la reglamentación interna que se expida para el efecto. El ascenso será otorgado por la Autoridad Nominadora, previo informe de la Comisión de Calificaciones y Ascensos.

Comisión de Calificaciones y Ascensos: La Comisión de Calificaciones y Ascensos es un cuerpo colegiado cuyo objetivo es realizar el procedimiento de evaluación y promoción de ascensos conforme al reglamento que se expida para el efecto, para cubrir las plazas vacantes de los distintos grados de la carrera del personal directivo y operativo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Conformación de la Comisión de Calificación y Ascensos: La Comisión de Calificaciones y Ascensos, estará conformada de la siguiente manera:

1. La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, o su delegado/a, quien actuará como Presidente de la misma, quien tendrá voto dirimente;
2. La o el Director/a Estratégico/a del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, o su delegado/a;
3. La Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, o su delegado/a.
4. Quien ejerza el puesto de responsable del área Jurídica o su delegado/a del Municipio de Loja, actuará en calidad de secretario/a de la misma.

Las y los servidores que integran la Comisión de Calificaciones y Ascensos no podrán tener conflictos de intereses con las y los servidores relacionados al proceso de ascenso, siendo esto causa de excusa o recusación probada, conforme a la normativa que regula los procedimientos administrativos.

En caso de ausencia temporal o definitiva de alguno de los integrantes de la Comisión de Calificaciones y Ascensos, la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, designará su reemplazo.

Comisión de Administración disciplinaria: La Comisión de Administración disciplinaria es un cuerpo colegiado cuyo objetivo es tramitar y sancionar las faltas graves, su reiteración, y las faltas muy graves, cometidas por las y los servidores de la carrera del personal directivo y operativo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Conformación de la Comisión de Administración disciplinaria: La Comisión de Administración disciplinaria, estará conformada de la siguiente manera:

1. Un delegado/a de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja;
2. La o el Director/a Estratégico/a del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
3. El responsable de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, o su delegado/a.

Quien ejerza el puesto en el área jurídica de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, actuará en calidad de secretario/a de la misma.

Las y los servidores que integran la Comisión de Administración disciplinaria no podrán tener conflictos de intereses con las y los servidores inmersos en procesos disciplinarios,

siendo esto causa de excusa o recusación probada, conforme a la normativa que regula los procedimientos administrativos.

En caso de ausencia temporal o definitiva de alguno de los integrantes de la Comisión de Administración y Disciplinaria, la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, designará su reemplazo.

Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal: La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, podrá designar a un servidor o servidora bajo la modalidad contractual de libre nombramiento y remoción para la Dirección Estratégica, política y administrativa del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, quien será la Máxima Autoridad Jerárquica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Máxima autoridad del nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal: La Máxima Autoridad del nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal será el Jefe de Control Municipal, quien será elegido mediante una terna de candidatos, compuesta por las y los servidores de mayor jerarquía y antigüedad del nivel directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, previo informe de cumplimiento de requisitos emitido por la Comisión de Calificaciones y Ascensos.

La terna será elaborada y enviada por la Comisión de Calificaciones y Ascensos mediante un informe dirigido a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, con copia a la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, para la posterior designación de la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, mediante acto administrativo por parte de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja.

El periodo de duración de la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, será de hasta cuatro años calendario.

Servidoras y servidores del nivel Directivo: Los y las servidoras del nivel directivo son el personal de carrera que tiene a su cargo los roles de conducción y mando o coordinación operativa.

Servidoras y servidores del Nivel Técnico Operativo: Los y las servidoras del nivel técnico operativo son el personal de carrera que tiene a su cargo los roles de supervisión operativa o ejecución operativa.

Orgánico numérico: Es el número de personal que se necesita por cada grado de los niveles directivo y técnico-operativo de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Número de Vacantes orgánicas.- La vacante orgánica surge de la necesidad institucional, presente o futura, para cubrir un grado de nivel directivo o un grado de nivel técnico operativo, del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

La Dirección Estratégica, la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, en coordinación con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, elaborarán el reglamento interno que regule el orgánico numérico del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

SIGLAS

LOSEP: Ley Orgánica de Servicio Público.

COOTAD: Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

COESCOP: Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

RMU: Remuneración mensual unificada.

CAPÍTULO III**DEL PLAN DE CARRERA DEL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL****Título I****DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y BANDAS SALARIALES**

Artículo 16.- De la Clasificación de Puestos.- Es el proceso mediante el cual se ubican los puestos de carrera de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, dentro de los grupos ocupacionales, de acuerdo artículo 2 literal b) de la Resolución Nro. MDT-2024-044 del Ministerio de Trabajo.

Artículo 17.- De los sustentos de la clasificación de puestos.- La clasificación de los puestos de carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

1. La definición y ordenamiento de los puestos de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa, atribuciones y responsabilidades, y portafolio de productos y servicios y/o entregables, de la estructura orgánica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.
2. La descripción y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.
3. Los niveles de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal se definirán del proceso de análisis, descripción, y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, capacitación, ascenso, desarrollo de la carrera, y el establecimiento de escalas remunerativas.

Artículo 18.- Del nivel, rol, grado grupo ocupacional, escala remunerativa y compensación económica de la estructura ocupacional.- Los niveles, roles, grados, grupos ocupacionales y escalas remunerativas se reflejarán en la Estructura Ocupacional y regirán para el Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, las mismas que se incluirán en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos

Institucional, de conformidad al artículo 2 literal b) de la Resolución Nro. MDT-2024-044 del Ministerio del Trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:

NIVEL	ROL	GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	RMU
DIRECTIVO	CONDUCCIÓN Y MANDO	JEFE DE CONTROL MUNICIPAL	SERVIDOR PÚBLICO 8	1780,00
		SUBJEFE DE CONTROL MUNICIPAL	SERVIDOR PÚBLICO 6	1412,00
	COORDINACIÓN	INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	SERVIDOR PÚBLICO 5	1212,00
TÉCNICO - OPERATIVO	SUPERVISIÓN OPERATIVA	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	SERVIDOR PÚBLICO 4	1086,00
	EJECUCIÓN OPERATIVA	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 4°	SERVIDOR PÚBLICO 3	986,00
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 3°	SERVIDOR PÚBLICO 2	901,00
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 2°	SERVIDOR PÚBLICO 1	817,00
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 1°	SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4	733,00

Artículo 19.- De la compensación económica.- Las y los servidores de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, percibirán por compensación económica los valores a que hubiera lugar, en base a la normativa que fije como pisos y techos el Ministerio del Trabajo.

Artículo 20.- Componentes de la Metodología de Clasificación de Puestos.- La Metodología de Clasificación de Puestos del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, estará integrado por los procesos de: Análisis de puestos, Descripción de Puestos, y Estructura ocupacional de Puestos.

Artículo 21.- Del análisis de puestos.- Es el proceso que permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de la Estructura Organizacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarios para su desempeño.

La Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, con la asesoría y colaboración de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces del Municipio de Loja, llevará adelante el análisis de los puestos que integran el Cuerpo de Agentes de

Control Municipal, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito.

Artículo 22.- De la descripción de puestos.- Es el resultado del análisis de cada puesto, donde se registra la información referente al contenido, situación e incidencia real de un puesto de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios o entregables del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad en coordinación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, elaborará y actualizará los perfiles descriptivos de los puestos de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal aplicando los instrumentos y herramientas técnicas correspondientes.

En el perfil de exigencias determinará la instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas para el desempeño del puesto según la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 23.- De la estructura ocupacional de puestos.- La estructura ocupacional de puestos del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, mantendrá una codificación integrada por dos dígitos, que tendrán secuencia numérica conforme a lo siguiente:

1. Series de puestos asociados al Cuerpo de Agentes de Control Municipal, establecido en la Estructura Orgánica del Municipio de Loja;
2. Grado;
3. Escala remunerativa.

Artículo 24.- De la instrucción formal por grado.- Es el conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño y ascenso de cada grado de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, adquiridos a través de estudios formales; competencia necesaria para que él o la servidora se desempeñe eficientemente en el grado, conforme el siguiente detalle:

NIVEL	GRADO	INSTRUCCIÓN FORMAL POR GRADO
DIRECTIVO	JEFE DE CONTROL MUNICIPAL	TERCER NIVEL/CUARTO NIVEL
	SUBJEFE DE CONTROL MUNICIPAL	TERCER NIVEL
	INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	TERCER NIVEL/TÉCNICO SUPERIOR/TECNOLÓGICO SUPERIOR
TECNICO - OPERATIVO	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	TERCER NIVEL/TÉCNICO SUPERIOR/TECNOLÓGICO SUPERIOR
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 4°	TERCER NIVEL/TÉCNICO SUPERIOR/TECNOLÓGICO SUPERIOR
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 3°	SEGUNDO AÑO APROBADO, 50% DE UNA TECNOLOGÍA
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 2°	BACHILLER
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 1°	BACHILLER

Artículo 25.- De la experiencia por grado.- Con la finalidad de establecer los años de experiencia por grados para ingreso y ascenso a la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, se detalla de la siguiente manera:

NIVEL	GRADO	AÑOS DE EXPERIENCIA POR GRADO
DIRECTIVO	SUBJEFE DE CONTROL MUNICIPAL	DE 37 A 40 AÑOS
	INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	DE 31 A MENOS DE 37 AÑOS
TÉCNICO - OPERATIVO	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	DE 25 A MENOS DE 31 AÑOS
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 4°	DE 19 A MENOS DE 25 AÑOS
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 3°	DE 13 A MENOS 19 AÑOS
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 2°	DE 7 A MENOS DE 13 AÑOS
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 1°	DE 0 A MENOS DE 7 AÑOS

Artículo 26.- De las bandas salariales por grado.- De conformidad con el artículo 3 de la Resolución Nro. MDT-2024-044 del Ministerio del Trabajo, se establece las bandas salariales de los grados de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, de acuerdo al siguiente detalle:

NIVEL	GRADO	TIEMPO DE SERVICIO POR BANDA (GRADO)			AÑOS POR GRADO	AÑOS POR NIVEL	TOTAL DE LA CARRERA
		1	2	3			
DIRECTIVO	JEFE DE CONTROL MUNICIPAL	TERNA					
	SUBJEFE DE CONTROL MUNICIPAL	X	X		4 AÑOS	10 AÑOS	40 AÑOS
	INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	X	X	X	6 AÑOS		
TÉCNICO - OPERATIVO	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL	X	X	X	6 AÑOS	30 AÑOS	
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 4°	X	X	X	6 AÑOS		
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 3°	X	X	X	6 AÑOS		
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 2°	X	X	X	6 AÑOS		
	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 1°	X	X	X	6 AÑOS		
AÑOS POR CADA BANDA		2 AÑOS	2 AÑOS	2 AÑOS			

Artículo 27.- En cumplimiento a lo establecido en los artículos 4 y 5 de la Resolución Nro. MDT-2024-044 del Ministerio del Trabajo, el crecimiento por grados de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, será por bandas, a fin de que las y los servidores cuenten con un incremento porcentual progresivo creciente en su remuneración al promocionarse en cada una de ellas, tomando como base la diferencia entre la remuneración de cada grado con su inmediato superior, valor resultante al que se le aplicará según el nivel al que pertenezca el grado, conforme se indica en el siguiente detalle:

En los grados de Agente de Control Municipal del grado 1 al grado 4, Subinspector de Control Municipal, e Inspector de Control Municipal, el porcentaje de incremento remunerativo por banda, será el siguiente:

BANDAS SALARIALES	PORCENTAJE
Banda 1 a 2:	30%
Banda 2 a 3:	60%
Banda 3 a Nuevo Grado:	100%

En el grado de Subjefe de Control Municipal, el porcentaje de incremento remunerativo por banda, será el siguiente:

BANDAS SALARIALES	PORCENTAJE
Banda 1 a 2:	50%
Banda 2 a Nuevo Grado:	100%

En todos los casos, una vez aplicado el porcentaje de incremento por banda, el valor resultante se sumará a la remuneración correspondiente al grado, según lo establecido en el artículo 18 de la presente Ordenanza.

Título II

DEL INGRESO Y SELECCIÓN

Artículo 28.- Del llamamiento a Concurso de Méritos y Oposición.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad en coordinación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, en base a sus competencias y una vez cumplidas todas las etapas y requisitos previstos en esta Ordenanza, solicitará a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, la autorización de llamamiento a concurso de méritos y oposición para ingreso a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, para el nivel técnico-operativo en el grado de Agente de Control Municipal 1°, el cual quedará formalizado con la suscripción del acto administrativo correspondiente, adjuntando el informe técnico respectivo, de conformidad con el plan de crecimiento y necesidad institucional que se expida para el efecto.

Los cupos de ingreso para el Cuerpo de Agentes de Control Municipal se definirán considerando el orgánico numérico y de acuerdo con las vacantes previstas, dando prioridad a los candidatos o candidatas que sean de origen o tengan domicilio civil o residencia familiar en la circunscripción del Municipio de Loja.

Artículo 29.- De los responsables del concurso de méritos y oposición.- Los responsables del concurso de méritos y oposición son los siguientes:

- a) La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja;
- b) La Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;

- c) La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces;
- d) La Comisión de Méritos y Oposición; y,
- e) La Comisión de Apelaciones.

Artículo 30.- De la gestión de Talento Humano del Municipio de Loja.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad es la encargada de ejecutar la selección de personal para los concursos de méritos y oposición del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja.

Particularmente le corresponderá a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, lo siguiente:

- a) Contar con el manual de puesto institucional actualizado o el perfil del puesto debidamente aprobado, como instrumento indispensable para establecer las bases del concurso;
- b) Generar la información previa del concurso de méritos y oposición, y subirla a la plataforma tecnológica o medios que se establezca, con base a las necesidades del Municipio de Loja. Para este efecto, solicitará a la unidad competente del Municipio de Loja la respectiva clave de acceso;
- c) Formalizar, a través de la firma de su responsable y/o clave de acceso, la información y documentación que se genere en el concurso de méritos y oposición, siendo por lo tanto responsable de la información que se registre en la plataforma tecnológica establecida para tal efecto;
- d) Registrar en la plataforma tecnológica establecida para el efecto, la información de las bases del concurso, con el detalle de:
 - 1. Denominación del puesto;
 - 2. Grado y grupo ocupacional;
 - 3. Remuneración mensual unificada (R.M.U.);
 - 4. Instrucción formal: identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerida para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido;

5. Experiencia: identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinado en el perfil del puesto institucional;
 6. Competencias técnicas del puesto: descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto, de conformidad al perfil del mismo. Deberán ingresar tres (3) competencias técnicas, las que considere más relevantes;
 7. Competencias conductuales del puesto: descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Deberán ingresar tres (3) competencias conductuales que considere más relevantes;
 8. Partida presupuestaria por cada vacante;
 9. Unidad administrativa;
 10. Lugar de trabajo;
- e) Informe técnico legal referente a los puestos a convocarse con los siguientes documentos habilitantes adjuntos:
1. Certificación de disponibilidad presupuestaria;
 2. Certificación que los puestos a concursar no estén sujetos a litigio y se encuentren legalmente vacantes sin un titular;
- f) Mantener los expedientes físicos y/o electrónicos debidamente suscritos y organizados;
- g) El banco de preguntas para el puesto objeto del concurso la o el Director/a Estratégico/a del Cuerpo de Agentes de Control Municipal deberá desarrollar un banco con cincuenta (50) preguntas de opción múltiple con una sola respuesta correcta para la prueba de conocimientos, para la fase de preselección. Todos los servidores que hayan tenido acceso al contenido de las pruebas firmarán los acuerdos de confidencialidad correspondientes. Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en el perfil del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos;
- h) La información deberá ser registrada por la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces en la plataforma tecnológica establecida para el efecto y en los

medios que correspondan, con excepción de la información requerida en el literal j). La veracidad, legitimidad, vigencia y exactitud de la información registrada serán de entera responsabilidad de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces.

- i) Mediante notificación electrónica, solicitará al aspirante seleccionado y que haya aprobado el curso de formación, los documentos de sustento de la información consignada en su "Hoja de vida", los cuales deberán ser presentados en el término de dos (2) días. La notificación deberá indicar, el detalle del lugar, fecha y hora de entrega de los mismos.
- j) La documentación entregada por las y los aspirantes deberá ser validada, la misma que se pondrá en conocimiento de la Comisión de Méritos y Oposición;
- k) Las demás responsabilidades que le correspondan.

Artículo 31.- De la Comisión de Méritos y Oposición.- Una vez iniciado el proceso de convocatoria y selección para el ingreso al curso de formación para Agente de Control Municipal 1°, estará encargada de analizar y verificar los documentos que acrediten los aspirantes para el ingreso al curso de formación.

En todos los casos la Comisión de Méritos y Oposición, estará integrado por tres (3) miembros:

- a) La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja o su delegado;
- b) El responsable de la Gestión de Talento Humano o su delegado; y,
- c) La o el Director/a Estratégico/a del Cuerpo de Agentes de Control Municipal o su delegado.

Las atribuciones de la Comisión de Méritos y Oposición, son las siguientes:

- a) Conocer y aprobar la nómina de las y los aspirantes que podrán realizar el curso de formación;
- b) Conocer y aprobar sobre el reporte del resultado de las pruebas médicas;
- c) Conocer y aprobar sobre el reporte del resultado de las pruebas psicológicas;
- d) Conocer y aprobar sobre el reporte del resultado de las pruebas físicas;

- e) Conocer y aprobar sobre el reporte del resultado de las pruebas de conocimientos técnicos;
- f) Realizar la entrevista y calificarla;
- g) Declarar la nulidad del concurso, si fuere el caso;
- h) Declarar desierto el concurso, si fuere el caso; y,
- i) Declarar el ganador del concurso con base al informe técnico emitido por el responsable de la Gestión de Talento Humano.

Los miembros de la Comisión de Méritos y Oposición deberán necesariamente ser servidores públicos registrados en la nómina del Municipio de Loja.

Para el caso del desarrollo de las entrevistas, si las mismas se realizan de forma simultánea y/o el número de ellas dificulta el cumplimiento del cronograma determinado para esta actividad, cada uno de los miembros titulares de la Comisión podrá nombrar a un delegado suyo para cada puesto convocado a entrevistar.

Artículo 32.- De la Comisión de Apelaciones.- La Comisión de Apelaciones es el órgano encargado de conocer y resolver las apelaciones que presenten los postulantes en la fase de verificación a los requisitos.

En todos los casos la Comisión de Apelaciones estará integrado por tres (3) miembros:

- a) La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja o su delegado;
- b) El responsable de la Gestión de Talento Humano del Municipio de Loja o su delegado, y;
- c) La o el Director/a Estratégico/a del Cuerpo de Agentes de Control Municipal o su delegado.

Los miembros de la Comisión de Apelaciones deben necesariamente ser servidores públicos registrados en la nómina del Municipio de Loja.

En ningún caso las o los servidores de la Comisión de Méritos y Oposición podrán ser parte de la Comisión de Apelaciones.

Artículo 33.- De la incompatibilidad en el concurso.- Cuando un servidor del Municipio de Loja sea designado para desempeñarse como responsable directo o miembro de una

Comisión del concurso o para que actúe directamente en una de las fases del concurso y tenga interés en el mismo, existirá incompatibilidad de funciones, para lo cual deberá excusarse en el desempeño de tal designación.

Habrà incompatibilidad especialmente en los siguientes casos:

- a) El servidor del Municipio de Loja designado como responsable directo o indirecto, o miembro de una Comisión o que vaya a tener una participación en el concurso, con respecto a su cónyuge, conviviente en unión de hecho o a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que se postulen al mismo concurso;
- b) Si el servidor del Municipio de Loja se ve inmerso en casos de incompatibilidad descritos, deberá excusarse por escrito al momento en que tenga conocimiento de este particular. Una vez que se excuse, la autoridad nominadora procederá a designar los reemplazos. El mismo procedimiento se dará de oficio cuando la autoridad correspondiente tenga conocimiento del particular y el servidor del Municipio de Loja no haya presentado la excusa.

La responsabilidad administrativa, civil o penal, según el caso, le corresponde al servidor del Municipio de Loja inmerso en incompatibilidad. La misma responsabilidad tendrá la autoridad que conozca la incompatibilidad y no designe o de aviso para que se den los reemplazos correspondientes.

Artículo 34.- De la Nulidad del Concurso.- La Comisión de Méritos y Oposición, en el caso de encontrarse vicios de fondo que afecten la validez del concurso de méritos y oposición y que los mismos no sean susceptibles de subsanación, declarará la nulidad del concurso respectivo, por las siguientes causas:

- a) Cuando se presente una acción u omisión por parte del Municipio de Loja; y,
- b) Cuando se verifique que se ha violentado el acuerdo de confidencialidad respectivo;

Para este efecto, la Gestión de Talento Humano, dependiendo de la fase del concurso, remitirá un informe motivado a la Comisión de Méritos y Oposición.

Artículo 35.- De la declaratoria de concurso desierto.- La Comisión de Méritos y Oposición declarará desierto un concurso de méritos y oposición cuando se produzca una de las siguientes causas:

- a) Cuando no existieren aspirantes para el proceso de selección;

- b) Cuando ningún aspirante pase la fase de verificación de requisitos;
- c) Cuando ningún aspirante obtenga en el puntaje final una calificación mínima de ochenta (80) puntos, culminada las etapas de pruebas médicas, psicológicas, físicas, de conocimiento, y entrevista;
- d) Cuando no se presente ningún aspirante a las entrevistas;
- e) Cuando el Municipio de Loja esté llevando a cabo un concurso de méritos y oposición, inicie un proceso de reestructuración institucional y no sea necesario continuar con los procesos selectivos, en cualquier estado en que se encuentre;
- f) Cuando el Municipio de Loja pierda los recursos presupuestarios para continuar con el concurso de méritos y oposición en el puesto sujeto a concurso;
- g) Cuando la partida propuesta para concurso de méritos y oposición sea suprimida;
- h) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que no pudiera prever o evitar.

Artículo 36.- De las fases del concurso de méritos y oposición para ingreso a la carrera.- Para el Ingreso a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, será a través de curso de formación que contendrá las siguientes fases:

- a) Planificación previa, comprendida por:
 - 1. De la información Previa;
 - 2. Convocatoria;
 - 3. Difusión, y;
 - 4. Postulaciones.
- b) Verificación de requisitos;
- c) Selección de aspirantes para el ingreso al curso de formación, que estará comprendido por:
 - 1. Pruebas médicas;
 - 2. Pruebas psicológicas;

3. Pruebas Físicas;
4. Pruebas de conocimientos, y;
5. Entrevista;

d) Declaratoria del ganador o ganadores.

La ejecución de los componentes del concurso estará establecida de conformidad al cronograma de actividades del proceso. La finalización de una fase del concurso de méritos y oposición constituye la preclusión de ésta, y permite el inicio de la siguiente fase, por lo que no se podrá presentar reclamo alguno sobre cualquier decisión que corresponda a la fase que precluyó.

Título III

DE LA PLANIFICACIÓN DEL CONCURSO

Artículo 37.- De la planificación del concurso.- Esta fase estará a cargo de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, en articulación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, de acuerdo con la capacidad operativa del Municipio de Loja, y procederá a:

- a) Elaborar un cronograma, en el que se detallarán cada una de las etapas y tiempos estimados para cada fase del concurso;
- b) Convocar a las Comisiones de Méritos y Oposición y al de Apelaciones, mediante el acta de conformación correspondiente. Para la instalación de las Comisiones se requiere la presencia de al menos dos de sus miembros. Las decisiones se adoptarán por la mayoría simple de votos afirmativos de los miembros que conforman la Comisión que asistan a la sesión;
- c) Coordinar las acciones respectivas para disponer de las baterías de pruebas médicas que se aplicarán a los postulantes;
- d) Coordinar las acciones respectivas para disponer de las pruebas psicológicas que se aplicarán a los postulantes;
- e) Coordinar las acciones respectivas para disponer de las pruebas físicas que se aplicarán a los postulantes;

- f) Coordinar las acciones respectivas para disponer de las pruebas de conocimientos técnicos que se aplicarán a los postulantes;
- g) Notificar a la Comisión de Méritos y Oposición sobre el lugar, fecha y hora para realizar las entrevistas;
- h) Definir el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo del concurso, en coordinación con las dependencias municipales que correspondan.
- i) De encontrarse en concurso varias partidas para una misma denominación de puesto del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, se considerarán como primeros finalistas para ocupar cada vacante a los postulantes que obtuvieron las mejores calificaciones, durante el curso de formación.

Artículo 38.- De la convocatoria.- La convocatoria la realizará la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, la misma que será pública, abierta y respetará los principios previstos en la Constitución de la República del Ecuador, y demás normativa aplicable.

La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces planifica y realiza la difusión plena del inicio y de los contenidos del concurso de méritos y oposición por medio de la plataforma tecnológica establecida para el efecto.

La convocatoria inicia con la planificación y su registro en la plataforma tecnológica establecida para el efecto.

Artículo 39.- Requisitos para aspirantes.- Los requisitos para el proceso de preselección de los aspirantes para el ingreso al curso de formación y capacitación como parte del proceso de preselección para el ingreso al Cuerpo de Agentes de Control Municipal, serán los siguientes:

- a) Ser ecuatoriano;
- b) Ser mayor de dieciocho (18) años y no mayor de veinticinco (25) años, a la fecha de inicio del curso de formación de aspirantes;
- c) Encontrarse en pleno ejercicio de los derechos previstos en la Constitución de la República del Ecuador y la normativa vigente para el desempeño de una función pública;

- d) Ser bachiller, con su respectivo registro en la página web del Ministerio de Educación, o tener título de tercer nivel, con su respectivo registro en la página web de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación o quien haga sus veces;
- e) Cumplir con el perfil del puesto, elaborado para el efecto;
- f) Aprobar el examen de aptitud, determinado por el Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- g) Aprobar las evaluaciones de salud integral, psicológicas, físicas, de conocimientos, entrevista personal, y cuando sea necesario pruebas integrales de control y confianza, en consideración al perfil de riesgo del puesto;
- h) No encontrarse en interdicción judicial mientras no se rehabilite;
- i) No hallarse en estado de insolvencia declarada judicialmente;
- j) No encontrarse en alguna de las causales de prohibiciones e inhabilidades para ejercer cargos públicos, conforme a la normativa vigente;
- k) No haber sido destituido de cualquier entidad complementaria de seguridad, de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional;
- l) No adeudar dos o más pensiones alimenticias;
- m) No haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por casos de violencia intrafamiliar o de género, peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, testaferrismo, lavado de activos, asociación ilícita, delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción, delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación;
- n) En el caso de aspirantes femeninos, por la exigencia física del curso de formación y con la finalidad de precautelar la integridad del aspirante, no podrá encontrarse en estado de gestación, maternidad y lactancia, mientras dure el curso de formación.

Las y los aspirantes no formarán parte de la estructura orgánica ni jerárquica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, ni ostentarán la calidad de servidores o servidoras hasta

haber aprobado el curso de formación o capacitación requerida y haber cumplido con todos los requisitos legales para el ingreso, así como haber formalizado el nombramiento correspondiente. Las y los aspirantes no recibirán durante el curso de formación remuneración o valor monetario alguno por parte del Municipio de Loja.

Artículo 40.- De la difusión pública de la convocatoria.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, procederá a la difusión de la convocatoria en la fecha señalada en dicha planificación, con el fin de que los interesados, cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso, y postulen al mismo. La difusión se realizará a través de la plataforma tecnológica establecida para el efecto.

De considerarse necesario, se podrá utilizar otros medios de conformidad con la disponibilidad presupuestaria del Municipio de Loja. En la referida difusión se deberá hacer constar que la postulación no tendrá costo alguno.

Artículo 41.- De la postulación.- El periodo de la postulación se detallará en el cronograma de la planificación. La persona interesada en participar en el concurso de méritos y oposición deberá ingresar la "Hoja de Vida", incluido lo referente a las acciones afirmativas de ser el caso, en la plataforma tecnológica establecida para el efecto.

La postulación seguirá las siguientes reglas:

- a) El postulante podrá aplicar exclusivamente a un puesto por convocatoria y deberá elegir correctamente la instrucción formal y experiencia requerida para el puesto;
- b) Una vez que aplique a un puesto, el postulante no podrá volver a ingresar su "Hoja de Vida" para la vacante que ha postulado y, para efectos del concurso de méritos y oposición, la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces considerará la información registrada al momento de la postulación como la única válida;
- c) El postulante es el único responsable de la veracidad y exactitud de la información y de sus declaraciones constantes en la "Hoja de Vida";
- d) En esta fase no se requerirá subir a la plataforma tecnológica o presentar en físico la documentación que respalde dicha información;
- e) Es responsabilidad del postulante el monitorear su participación durante cada fase del concurso en la plataforma tecnológica que se establezca para el efecto, y apelar en la fase correspondiente en caso de sentirse afectado.

Se entienden como notificaciones formales aquellas que se realizan mediante la plataforma tecnológica que el Municipio de Loja establezca.

Título IV

DE LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS

Artículo 42.- De la verificación de requisitos.- La verificación del cumplimiento de requisitos establecidos en la convocatoria para el concurso estará a cargo de la Comisión de Méritos y Oposición, cumpliendo con los términos y plazos establecidos en el cronograma del concurso.

En ningún caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público. El incumplimiento de uno o varios de los requisitos establecidos en las bases del concurso por parte de los postulantes determinará que los mismos no puedan acceder a la siguiente fase del proceso y quedarán descalificados del concurso.

La Comisión de Méritos y Oposición sentará la razón respectiva bajo su responsabilidad en el reporte de "Verificación de Requisitos", que posteriormente será notificado al postulante a través de la plataforma tecnológica establecida para el efecto, para iniciar el curso de formación.

Artículo 43.- De la apelación a la verificación de requisitos.- Los postulantes que no superaron la fase de verificación de requisitos podrán apelar exclusivamente a sus resultados con los sustentos correspondientes, a través de la plataforma tecnológica establecida para el efecto, de acuerdo a los términos y plazos establecidos en el cronograma del concurso.

La Comisión de Apelaciones conocerá y resolverá las apelaciones presentadas en la plataforma tecnológica establecida para el efecto en el término establecido en el cronograma del concurso.

La Comisión de Apelaciones notificará con su decisión a los postulantes, el resultado de la apelación, a través de la plataforma tecnológica establecida para el efecto.

Título V

DEL CURSO DE FORMACIÓN

Artículo 44.- De la selección para el ingreso al curso de formación.- Una vez resueltas las apelaciones correspondientes, la Comisión de Méritos y Oposición realizará las siguientes gestiones:

- a) Elaborar un cronograma estableciendo las condiciones y requisitos para realizar las pruebas médicas, psicológicas, físicas, de conocimientos, prueba integral de control y confianza cuando sea necesario, y entrevista personal con el aspirante;
- b) Elaborar, aplicar y calificar las pruebas respectivas rendidas por las y los aspirantes;
- c) Remitir al Centro de Formación que determine el Municipio de Loja, la nómina de los aspirantes aprobados para realizar el curso de formación.

El Centro de Formación que determine el Municipio de Loja, emitirá el respectivo informe, y, en coordinación con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad y la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, publicarán los resultados en estricto orden de puntuación de mayor a menor, de acuerdo con las calificaciones obtenidas en cada una de las pruebas, siendo la nota mínima 80/100 puntos.

Artículo 45.- Del curso de formación.- La planificación, coordinación y ejecución de los cursos de formación estará a cargo del Centro de Formación que determine el Municipio de Loja, conforme el reglamento interno que se expida en virtud de la presente ordenanza.

Las y los aspirantes ingresarán al curso de formación, una vez que hayan aprobado el proceso de selección, para lo cual, deberán haber alcanzado las notas mínimas requeridas, hasta completar el número de vacantes establecidas en la convocatoria.

Las y los aspirantes a partir de su ingreso al curso de formación y durante su periodo de formación, se sujetarán a los derechos y obligaciones establecidos en el reglamento que se expida para el efecto, y las demás disposiciones que emita el Centro de Formación que el Municipio de Loja determine.

Artículo 46.- De la aplicación de las evaluaciones médicas, psicológicas físicas, de conocimiento, durante el curso de formación.- La aplicación y evaluación de las pruebas médicas, psicológicas físicas, de conocimiento, y las que correspondan, durante el curso de formación, serán reguladas por el Centro de Formación que el Municipio de

Loja establezca, en coordinación con la institución de educación superior con la cual se mantenga convenio de cooperación interinstitucional para el efecto.

Título VI

DE LA DECLARATORIA DE GANADOR DE CONCURSO

Artículo 47.- Del Informe final de aprobación del curso de Formación.- Una vez concluido el curso de formación por parte de las y los aspirantes, el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, remitirá a la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, la siguiente documentación habilitante previo a declararlos ganadores de concurso de méritos y oposición:

- a) El informe favorable con las calificaciones y antigüedades de las y los aspirantes a Agente de Control Municipal 1°, para el trámite de alta con el grado correspondiente; quien a su vez remitirá a la Gestión de Talento Humano de la municipalidad al término de dos (02) días el referido informe, incluyendo la certificación de que las y los aspirantes han sido declarados aptos para el servicio de acuerdo a la ficha médica, psicológica, académica y física; así como, en los casos que fuere necesario, la prueba integral de control y confianza en consideración del perfil de riesgo del grado.
- b) El informe favorable de las y los aspirantes que hayan obtenido una calificación mínima de 70/100 en conducta y aprovechamiento, así como el 80% de asistencia académica.

Las y los aspirantes que hayan resultado apto para el servicio de acuerdo a los informes detallados en los literales a) y b) del presente artículo, se procederá con la declaratoria de ganadores de concurso de méritos y oposición.

Artículo 48.- De la declaratoria del ganador de concurso.- La Comisión de Méritos y Oposición elaborará el "Acta de declaratoria de ganador de concurso", que contendrá los puntajes finales alcanzados en el curso de formación por las y los aspirantes; en la misma acta se declarará ganador del concurso de méritos y oposición al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje final y obtenido como una calificación mínima de ochenta (80) puntos en el Puntaje Final.

El ganador del concurso de méritos y oposición, luego de haber sido notificado con su declaración de ganador, deberá presentar a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, en el término de dos (2) días la siguiente documentación previa a su ingreso:

- a) Declaración patrimonial juramentada de inicio de gestión, registrada en el sistema informático que para el efecto determine la Contraloría General del Estado;
- b) Certificado de no tener impedimento para ejercer un cargo público, que se obtendrá en la plataforma tecnológica que el Ministerio del Trabajo determine para el efecto;
- c) Solicitud de acumulación o mensualización de los fondos de reserva, decimotercera y decimocuarta remuneración;
- d) Firma electrónica vigente, y;
- e) Documentación establecida mediante normativa interna del Municipio de Loja.

La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces en el término de tres (3) días elaborará el informe técnico con sustento en el Acta de Declaratoria de Ganador de concurso.

Artículo 49.- De la expedición del nombramiento.- La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja emitirá el nombramiento permanente al término de tres (3) días, de conformidad al ordenamiento jurídico vigente y a la documentación previa habilitante que emita la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, al aspirante que haya resultado ganador del concurso de méritos y oposición.

Una vez emitido y notificado el nombramiento permanente al ganador del concurso de méritos y oposición, quedará posesionado en el puesto.

La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, notificará con la nómina de ganadores de concurso de méritos y oposición y que se hayan posesionado en el puesto, a la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, para que a su vez elabore el distributivo del personal que se ubicará en los diferentes puntos de la circunscripción del Municipio de Loja, en los cuales ejecutarán sus funciones.

Artículo 50.- Del desistimiento del ganador de concurso.- Entiéndase como desistimiento en el caso de que el ganador del concurso no presentare a tiempo los documentos señalados, previo a su ingreso, o no aceptare el nombramiento, o no se

presentare en la institución para posesionarse en el puesto, dentro del término que se establezca.

CAPÍTULO IV

DE LOS ASCENSOS

Título I

GENERALIDADES

Artículo 51.- Objetivo.- El presente capítulo tiene como objetivo materializar armónicamente el derecho de los miembros del Cuerpo de Agentes de Control Municipal para acceder al ascenso dentro de su carrera profesional de Agentes de Control Municipal, valorando los méritos y deméritos, las evaluaciones anuales de desempeño y gestión por competencias y los programas académicos de educación continua, garantizando procesos objetivos en igualdad de condiciones y de manera equitativa.

Artículo 52.- Ascenso.- El ascenso en la carrera del personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal es un derecho que se adquiere mediante un proceso continuo y progresivo que comprende la promoción del servidor al grado inmediato superior dentro de un mismo nivel, a través del curso de formación como parte del concurso de méritos y oposición; el ascenso se conferirá grado por grado al servidor de carrera que se encuentre en servicio activo y que cumpla con todos los requisitos establecidos en el COESCOP, la presente Ordenanza, y el reglamento interno que se expida para el efecto.

Los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que asciendan en fechas diferentes a las de sus respectivas promociones, volverán a su promoción en el ascenso al próximo grado.

El ascenso será otorgado mediante resolución emitida por la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, previo informe de la Comisión de Calificaciones y Ascensos.

Artículo 53.- Tránsito del Nivel Técnico Operativo al Nivel Directivo.- Las y los servidores que pertenezcan al nivel técnico operativo, podrán participar en el curso de formación para formar parte del nivel directivo en el grado de Inspector de Control Municipal, siempre que cumplan los requisitos y procedimientos establecidos en el presente instrumento y la reglamentación interna que se expida para el efecto.

Artículo 54.- Requisitos para el ascenso.- Los ascensos se otorgarán a las y los servidores de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, previo al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Siempre que exista la vacante orgánica en el grado inmediato superior;
- b) Presentar la declaración patrimonial juramentada, previo a posesionarse en el grado inmediato superior, en la que contendrá lo siguiente: Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias, declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias, declaración de no tener bienes o capitales, de cualquier naturaleza, en paraísos fiscales;
- c) Acreditar el puntaje mínimo en la evaluación de desempeño en el grado que ocupa para ascender al grado inmediato superior;
- d) Haber aprobado el curso de ascenso;
- e) Haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo al puntaje obtenido en la prueba médica, psicológica, académica, física; y, cuando sea necesario, en la prueba técnica de confianza de acuerdo al perfil del riesgo del grado;
- f) Haber aprobado los requisitos de capacitación o formación requeridos para el grado;
- g) No adeudar dos o más pensiones alimenticias;
- h) No haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por casos de violencia intrafamiliar o de género, peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, testaferrismo, lavado de activos, asociación ilícita, delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción, delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación;
- i) No hallarse en estado de insolvencia declarada judicialmente; y,
- j) Certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, al momento de posesionarse en el nuevo grado.

Artículo 55.- Excepcionalidad para el ascenso.- Excepcionalmente tendrán derecho al ascenso los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en los siguientes casos:

1. Por invalidez derivada de los actos de servicio que le incapacite permanentemente, habiendo cumplido todas las condiciones y requisitos de ascenso;
2. Por fallecimiento o desaparición en actos de servicio o a consecuencia de estos, otorgándole el ascenso post mortem.

Título II

DE LOS MÉRITOS Y DEMÉRITOS PARA EL ASCENSO

Artículo 56.- Del curso para ascenso.- Las y los servidores que cumplan los requisitos establecidos para ascender, realizarán el curso de ascenso correspondiente.

El curso de ascenso se llevará a cabo preferentemente en el Centro de Formación que determine el Municipio de Loja, de acuerdo a la malla curricular que se establezca para cada proceso de ascenso.

Para aprobar el curso de ascenso, los participantes deberán obtener una nota final promedio mayor o igual al 80.00%.

Se deberá considerar dos (2) dígitos como decimales y bajo ningún concepto se realizarán aproximaciones.

Artículo 57.- De la reglamentación para el ascenso.- Los procedimientos de calificación, evaluación y ascensos, así como los temas y materias que integren las pruebas físicas, académicas y psicológicas, así como su respectiva valoración, se sujetarán a lo establecido en el presente instrumento y la reglamentación interna que se expida para el efecto.

Artículo 58.- De las prohibiciones para participar en el curso de ascenso.- Se prohíbe la participación en el curso de ascenso para las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que se encuentren en los siguientes casos:

- a) Aquellos servidores que no cumplan con todos los requisitos para el ascenso, continuarán en servicio en el grado que ostenta;

- b) Quienes dentro del grado que ostentan, hubieren sido sancionados con dos o más faltas graves;
- c) Quienes dentro del grado que ostentan, hubieren sido sancionados con suspensión de funciones, y;
- d) Quienes no hubiesen obtenido la calificación mínima requerida en las evaluaciones de desempeño en los años de servicio del grado que ostenta;

Título III

DE LAS ETAPAS DEL CURSO DE ASCENSO

Artículo 59.- De la Planificación.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad en coordinación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, en base a sus competencias y una vez cumplidas todas las etapas y requisitos previstos en esta Ordenanza, solicitará autorización a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, para iniciar con el proceso de ascenso a los servidores que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente, el cual quedará formalizado con la suscripción del acto administrativo correspondiente, adjuntando el informe técnico respectivo.

El informe técnico en cuestión contendrá la siguiente justificación:

- a) Justificación de la necesidad, remitida por la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- b) Detalle de vacantes orgánicas, conforme a los registros institucionales existentes;
- c) Detalle de la certificación presupuestaria, emitida por la Gestión Financiera o quien haga sus veces de la municipalidad;
- d) Detalle de las vacantes orgánicas sujetas para ascenso, no estén sujetos a litigio y se encuentren legalmente vacantes sin un titular;
- e) Cronograma en el que se detallarán cada una de las etapas y tiempos estimados para cada fase del curso de ascenso, que deberá ser elaborado por la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal y la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Una vez aprobado el inicio el proceso de ascenso, el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, en coordinación con la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, iniciará el proceso de llamamiento para cumplir los requisitos de ascenso, así como también planificará los cursos de ascensos para las promociones que correspondan, los cuales deberán ser convocados y publicados por lo menos con seis (6) meses de anticipación antes de cumplirse el tiempo de servicio en el grado que ostenten los servidores.

Artículo 60.- De la convocatoria para el curso de ascenso.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad en articulación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Cuerpo de Agentes de Control Municipal, pondrá a conocimiento de los Agentes de Control Municipal, la convocatoria de inicio de los cursos de formación para ascenso, a través de los canales de comunicación que la municipalidad disponga.

La convocatoria contendrá el cronograma, las bases y requisitos a cumplir para cada curso de ascenso.

Artículo 61.- De los requisitos para la postulación.- Las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, para postularse al curso de ascenso deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en funciones de acuerdo al tiempo de servicio determinado en el perfil del grado que ostenta;
- b) Tener registrada y actualizada en su hoja de vida profesional, las calificaciones obtenidas por evaluación del desempeño;
- c) Haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo a la ficha médica, psicológica, académica, física, y, cuando sea necesario, en las pruebas técnicas de confianza en consideración del perfil de riesgo del grado;
- d) No haber sido sancionado en dos o más ocasiones por faltas graves en el grado que ostenta, y;
- e) No haber obtenido la calificación mínima requerida en las evaluaciones de desempeño de los años de servicio del grado que ostenta.

El procedimiento para la evaluación de estos requisitos se establecerá en el reglamento que la Autoridad Nominadora expida para el efecto.

Artículo 62.- De la verificación de requisitos.- La Comisión de Calificación y Ascensos, una vez que concluya la etapa anterior, procederá a verificar en el término de tres (3) días, si los postulantes cumplen con los requisitos determinados en la convocatoria.

En caso de que los postulantes para el curso de ascenso incumplan uno o varios de los requisitos establecidos en la convocatoria para el curso de ascenso, se determinará que los mismos no puedan acceder a la siguiente fase del proceso y quedarán descalificados para continuar con el proceso.

Una vez verificados los requisitos, la Comisión de Calificación y Ascensos procederá a informar los resultados a través de los medios de comunicación que se establezca, dirigido al servidor postulante.

Artículo 63.- De la apelación a la verificación de requisitos.- Una vez que los servidores postulantes hayan sido notificados con la verificación de requisitos, tendrán un término de dos (2) días para presentar sus apelaciones a los resultados de la verificación de requisitos con los sustentos correspondientes.

Artículo 64.- De la resolución de las apelaciones.- Vencido el término señalado en el artículo anterior, la Comisión de Calificación y Ascensos en un término de tres (3) días resolverá las apelaciones presentadas, e informará los resultados al servidor que hubiere presentado su apelación.

Artículo 65.- De la gestión previa al curso de ascenso.- Una vez resuelta las apelaciones se procederá conforme los siguientes pasos:

- a) El Centro de Formación que establezca el Municipio de Loja elaborará un cronograma estableciendo las condiciones y requisitos para realizar la ficha médica, psicológica, física, pruebas técnicas y la prueba integral de control y confianza para los cursantes, luego de lo cual emitirá el respectivo informe técnico para la Comisión de Calificaciones y Ascensos.
- b) La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, emitirá un informe para la Comisión de Calificaciones y Ascensos que contendrá la consolidación de los promedios de las evaluaciones de desempeño por el tiempo de permanencia en el grado que ostenta, así como, toda la información concerniente al régimen disciplinario y capacitaciones, del personal que superó la fase de verificación de requisitos.

Artículo 66.- Del curso de ascenso.- La planificación, coordinación y ejecución de los cursos de ascensos estarán a cargo del Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, conforme al reglamento de régimen interno que regule dichos aspectos.

Artículo 67.- Del informe del Centro de Formación.- Una vez concluido el curso de ascenso, el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, remitirá a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces del Municipio de Loja, en un término de tres (3) días, el informe que contenga las notas de los postulantes, incluyendo la certificación de haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo a la ficha médica, psicológica, académica, física; y, cuando sea necesario, la prueba integral de control y confianza en consideración del perfil de riesgo del grado.

La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, informará a los servidores postulantes el listado con las notas obtenidas en el curso de ascenso respectivo.

Artículo 68.- De la documentación requerida.- Una vez informado el listado con las notas, los servidores postulantes deberán presentar en el término de dos (2) días la siguiente documentación:

- a) Declaración patrimonial juramentada registrada en la Controlaría General del Estado en la que contendrá lo siguiente: Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias, declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias, declaración de no tener bienes o capitales, de cualquier naturaleza, en paraísos fiscales, y;
- b) Copia de certificados de aprobación de las capacitaciones que hayan sido convocadas y avaladas por el Municipio de Loja, así como, por cualquier otra institución nacional e internacional.

La documentación deberá ser presentada en la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces del Municipio de Loja.

Artículo 69.- De la validación de la documentación.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, en un término de cinco (5) días, validará la información entregada por cada servidor postulante, así como promediará los puntajes de las evaluaciones de desempeño de los años del grado que ostenta, y, verificará que el servidor no haya sido sancionado por dos o más ocasiones por faltas graves en el grado que ocupa.

Concluido el término anterior, la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, mediante informe remitirá el resultado de la validación efectuada a la Comisión de Calificaciones y Ascensos

Dicho informe deberá contener la información verificada de cada uno de los postulantes del curso, señalando el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos, así como, adjuntando un expediente por cada servidor con toda la documentación de respaldo.

Artículo 70.- De la evaluación de la información.- La Comisión de Calificación y Ascensos en el término de quince (15) días, evaluará las calificaciones obtenidas en el curso de ascenso, así como el mérito técnico, académico, profesional, disciplinario, y, adicionalmente indicará la antigüedad de los postulantes.

Si un servidor acredita el cumplimiento de todos los requisitos para el ascenso y aprueba el curso respectivo, sin embargo, no existe la vacante orgánica, continuará en servicio en el grado que ostenta hasta que exista la misma, ubicándose por una única ocasión en un banco de elegibles en orden de prelación por antigüedad, a fin de ser considerado para el ascenso.

Artículo 71.- De la declaratoria de ascenso.- Posterior a la evaluación de la información, la Comisión de Calificaciones y Ascensos en el término de tres (3) días, declarará el listado del personal a ascender con sus respectivas antigüedades, para ocupar las partidas vacantes.

Título IV

DEL PROCESO DE CALIFICACIONES

Artículo 72.- De las calificaciones.- Se entiende como calificaciones a las notas obtenidas por los méritos y deméritos de cada servidor postulante.

Para efectos de cuantificación de los méritos y deméritos se tomará en cuenta las tablas de porcentajes y ponderados establecidas en la presente ordenanza.

Artículo 73.- De los méritos.- Los méritos son los actos positivos que el servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal registra en su expediente personal durante el grado o en su carrera profesional según el caso, su clasificación y cuantificación serán consideradas para el ascenso, conforme al reglamento que se expida para el efecto.

Artículo 74.- De los deméritos.- Los deméritos son los aspectos negativos que el servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal registra en su expediente personal durante el grado o en su carrera profesional según el caso; su clasificación y cuantificación, se realizará conforme al reglamento que se expida para el efecto.

Artículo 75.- De la medición de competencias.- La medición de competencias es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencias que ostentan los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal a través de pruebas psicométricas, evaluaciones de desempeño y gestión por competencias, y, curso de ascenso, de ser necesario de acuerdo al perfil y a la actividad, se incluirán pruebas integrales de control y confianza.

- a) **Evaluación de Desempeño:** Es el cálculo promedio de las calificaciones anuales de las evaluaciones de desempeño y gestión por competencias aplicadas al personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, obtenidas en el tiempo de permanencia en el grado actual de los participantes, quienes para continuar en el proceso deben alcanzar las calificaciones mínimas señaladas en el artículo 92 de la presente ordenanza;
- b) **Curso de Ascenso:** Se refiere a la nota final obtenida por los postulantes en el curso;
- c) **Prueba Integral de Control y Confianza:** De ser necesaria de acuerdo al perfil y a la actividad, se tomarán pruebas integrales de control y confianza, conforme lo establecido en el COESCOP y en el reglamento que se expida para el efecto.

Componentes de medición de competencias para el ascenso:

OPOSICIÓN	VALOR POR CADA MÉRITO
Evaluación de desempeño/Prueba Integral de confianza	20%
Nota promediada de pruebas físicas	20%
Nota promediada de pruebas psicológicas	Idoneidad/cumplimiento
Calificación de curso de ascenso aprobado	60%
TOTAL	100%

Para efectos de la calificación previa al ascenso de los servidores, la nota final tendrá los siguientes componentes:

1. El primer componente constituye en el 20%, y está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación anual de desempeño y gestión por competencias obtenidas en el grado y la nota de calificación de méritos y deméritos obtenidos en el grado;
2. El segundo componente constituye en el 20%, y está conformado por la nota promedio de las pruebas físicas y psicológicas, y;
3. El tercer componente constituye en el 60%, y está conformado por la calificación del curso de ascenso aprobado.

Los elementos del primer componente, tendrán los siguientes porcentajes: evaluación de desempeño y gestión por competencias 50%, y, méritos y deméritos 50%.

Artículo 76.- Antigüedad.- En cada promoción, conforme a lo resuelto por la Comisión de Calificación y Ascensos, se establecerá la antigüedad del curso, la que servirá para promediar de acuerdo a las fórmulas establecidas en esta Ordenanza, el puntaje obtenido por cada servidor determinará la antigüedad con la que deberá ascender.

La antigüedad se establecerá con base a la aplicación de tres factores dentro del mismo grado, de acuerdo al siguiente orden de prelación:

1. Por el mayor tiempo en el grado;
2. Las notas promedio anuales, de las calificaciones obtenidas en el grado;
3. Por idoneidad en función de la calificación de méritos y deméritos contenidos en su expediente personal, y;
4. Por desempeño académico u otra formación teórico práctica.

Para establecer la antigüedad entre postulantes al ascenso de igual tiempo de servicio e idoneidad, se verificará el desempeño académico de cada uno de los postulantes priorizando al que cuente con un mayor perfil académico.

Artículo 77.- Calificación de méritos y deméritos.- La forma de cálculo para el puntaje de méritos y deméritos se realizará a través de la siguiente fórmula:

$$\Sigma \text{ méritos} - \Sigma \text{ deméritos}$$

Σ = Sumatoria

Se considerará únicamente hasta el segundo (2) decimal en el valor resultante del cálculo, sin aproximaciones ni redondeos para obtener la calificación final.

Artículo 78.- Del cálculo para la Antigüedad.- Consiste en la calificación que se otorga al servidor postulante por su rendimiento en el curso de formación inicial y los cursos de ascensos, calculándose de la siguiente manera:

Para el primer ascenso, es decir de Agente de Control Municipal 1° a Agente de Control Municipal 2°, y de inspector a Subjefe, se considerará la siguiente fórmula:

$$DAF = F(50\%) + A1(50\%)$$

DAF= Calificación del desempeño académico y formación

F= Nota final del curso de formación

A1= Nota final del curso de ascenso

Para los demás ascensos de los grados, se considerará la siguiente formula:

$$DAF = F(25\%) + A1(25\%) + A2(50\%)$$

DAF= Calificación del desempeño académico y formación

F= Nota final del curso de formación

A1= Nota final del curso de ascenso inmediato anterior

A2= Nota final del curso de ascenso actual

Artículo 79.- De la apelación a la valoración del ascenso.- Una vez que los servidores hayan sido notificados con los resultados del ascenso, en el caso que hayan sido calificados como no aptos, tendrán un término de dos (2) días para presentar sus apelaciones a los resultados, con los sustentos correspondientes.

Artículo 80.- De la resolución de las apelaciones.- Vencido el término señalado en el artículo anterior, la Comisión de Calificación y Ascensos en un término de tres (3) días resolverá las apelaciones presentadas, e informará los resultados al servidor que hubiere presentado su apelación.

Título V

DE LA DECLARATORIA DE ASCENSOS

Artículo 81.- De los ascensos por vacantes.- Concluida la etapa de apelaciones a la valoración de ascensos por parte de la Comisión de Calificaciones y Ascensos, la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, en el término de tres (3) días elaborará el informe técnico en el que incluirá el listado con los resultados de los miembros del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que ascenderán a las vacantes orgánicas disponibles en orden de antigüedad.

Dicho informe se lo presentará para su aprobación a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja.

Artículo 82.- De la declaratoria de ascensos.- La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja emitirá mediante acto resolutivo los respectivos ascensos, para que la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, registre el ascenso en los expedientes personales de los miembros del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, así como, las actualizaciones remunerativas correspondientes.

La obtención del nuevo grado se considerará a partir de la fecha de expedición del acto resolutivo, por parte de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja.

Los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que, culminando el proceso de calificación de ascensos, no hubieren alcanzado la nota mínima requerida para el ascenso serán calificados como no idóneos, y, se encontrarán sujetos a las consideraciones expuestas en la presente Ordenanza.

Artículo 83.- Del banco de elegibles.- Estará conformado por los cinco (5) servidores mejor puntuados, denominados candidatos elegibles, que, habiendo acreditado el cumplimiento de todos los requisitos para el ascenso, no alcanzaren una vacante orgánica para el referido ascenso.

La elegibilidad durará dos 2 años, contados desde la aprobación del curso de ascenso.

CAPÍTULO V

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 84.- Del objetivo de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño tiene como objetivo establecer desde la perspectiva institucional los procedimientos e instrumentos de carácter técnico, que permitan medir el desempeño y la gestión por competencias de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en el ejercicio del cargo y funciones, a través de las siguientes acciones:

- a) Fomentar la efectividad de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en su puesto de trabajo, estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales;
- b) Identificar, medir, ponderar y valorar el desempeño individual y colectivo de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal dentro del ámbito de su competencia;
- c) Determinar resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias, para el ascenso, reconocimientos, cursos de capacitación, cesación, entre otros;
- d) Determinar los niveles de clasificación de desempeño y gestión de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, para adoptar el tratamiento preventivo o correctivo correspondiente, de acuerdo con los resultados obtenidos;
- e) Potenciar las competencias de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal pertenecientes a los subprocesos de gestión de acuerdo a sus competencias, con el fin de lograr el éxito institucional;
- f) Identificar las brechas de las competencias existentes entre el perfil idóneo del puesto y el perfil del ocupante, evaluadas de acuerdo con el ejercicio del cargo, y;
- g) Generar una cultura organizacional de medición de gestión, resultados y rendición de cuentas que permitan el desarrollo institucional, sustentado en indicadores objetivos de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Artículo 85.- De la Evaluación de desempeño.- La evaluación de desempeño y gestión de los miembros del Cuerpo de Agentes de Control Municipal es un proceso integral y permanente.

En la evaluación se medirán los resultados de su gestión, la calidad de su formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias, y las aptitudes físicas y personales demostrados en el ejercicio del cargo y el nivel para el cual han sido designados.

La evaluación se realizará de manera anual y parcial de acuerdo a las necesidades institucionales, la misma será obligatoria para determinar el ascenso, permanencia y cesación de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 86.- De la obligación de la evaluación de desempeño.- La evaluación de desempeño y gestión por competencias es obligatoria para los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal por periodos anuales y parciales durante toda su carrera profesional, será calificada sobre un porcentaje de cien (100) y estará sistematizada.

La evaluación del desempeño la realizarán los inmediatos superiores conforme a la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, según el siguiente detalle:

NIVEL	ROL	GRADO
DIRECTIVO	EVALUADOR	JEFE DE CONTROL MUNICIPAL
	EVALUADO	SUBJEFE DE CONTROL MUNICIPAL
		INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL
	EVALUADOR	INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL
TÉCNICO - OPERATIVO	EVALUADO	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL
	EVALUADOR	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL
	EVALUADO	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 4°
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 3°
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 2°
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL 1°

Los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que han sido reincorporados al servicio activo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal serán evaluados conforme a las disposiciones de la presente Ordenanza y al instrumento técnico que la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces del Municipio de Loja establezca para el efecto.

Artículo 87.- De las etapas del proceso de evaluación del desempeño.- El proceso de evaluación del desempeño y gestión por competencias estará integrado por las siguientes etapas:

- a) Capacitación;
- b) Ejecución y notificación de la evaluación;
- c) Reconsideración y/o recalificación, y;
- d) Informe de Resultados.

Artículo 88.- Capacitación. - La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad capacitará sobre la metodología y planificación anual de evaluación, a los servidores evaluadores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, quienes replicarán la mencionada capacitación al personal bajo su cargo.

Artículo 89.- De la ejecución y notificación de la evaluación.- La calificación de la evaluación consiste en dar una valoración a los parámetros correspondientes, de acuerdo con el grado, cargo y función. El evaluador previamente observará las calificaciones de los parámetros, que le servirán de referencia para la calificación. Esta evaluación será realizada en un término de diez (10) días.

Una vez que, los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal han sido calificados, el evaluado recibirá la notificación del resultado de su evaluación de desempeño y gestión por competencias, dentro del término establecido para la evaluación.

Artículo 90.- De la Reconsideración y/o recalificación.- Cuando el evaluado exprese inconformidad podrá solicitar la Reconsideración y/o recalificación por escrito y de manera fundamentada, en un término de tres (3) días a partir de finalizada la etapa de evaluación, ante la Comisión de reconsideración y/o recalificación, misma que resolverá las solicitudes en el término de cinco (5) días.

Artículo 91.- Del informe de resultados.- El desempeño individual de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal será el resultado de la sumatoria de los factores determinados en el artículo 94 de la presente Ordenanza, con una ponderación máxima del cien por ciento (100%).

Artículo 92.- De las escalas de la evaluación del desempeño.- Son el resultado de la valoración integral de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, tiene por

objeto ordenarlos de acuerdo con sus calificaciones obtenidas en la evaluación de desempeño y gestión por competencias anual.

La clasificación de las escalas de evaluación se realizará de acuerdo con los siguientes niveles:

NIVEL	VALOR CUALITATIVO	VALOR CUANTITATIVO
1	Excelente	Del 95% al 100%
2	Muy Bueno	Del 90% al 94,99%
3	Bueno	Del 80 al 89,99%
4	Regular	Del 70% al 79,99%
5	Insuficiente	Del 0% al 69,99%

Artículo 93.- Efectos de la evaluación.- En caso de no obtener las calificaciones mínimas requeridas, los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal tendrán la opción de volver a rendir la evaluación del desempeño, en un lapso no mayor a noventa días.

Una vez tomada la segunda evaluación, en caso de no cumplir con la escala de calificación mínima requerida, esto será causal de cesación de funciones conforme lo establece el COESCOP y la normativa vigente.

Artículo 94.- De los componentes para la evaluación.- Los componentes para la evaluación son los siguientes:

- a) Resultados de su gestión;
- b) Formación profesional e intelectual;
- c) Cumplimiento de las normas disciplinarias, y;
- d) Aptitudes físicas y personales.

El componente relacionado a las aptitudes físicas y personales, serán elaboradas y ejecutadas por el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, las mismas que una vez que se obtengan los resultados, se deberán informar a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, de acuerdo al cronograma que se establezca.

Artículo 95.- De los periodos de evaluación. - Los periodos de evaluación de desempeño y gestión por competencias serán los siguientes:

- a) *Evaluación por periodo anual.*- Es la calificación que comprende del uno (1) de febrero al treinta y uno (31) de diciembre de cada año, será sobre un porcentaje de cien (100).
- b) *Evaluación por periodo parcial.*- Es la evaluación que corresponde a un periodo de tiempo determinado dentro del año calendario. Podrá realizarse por las siguientes circunstancias:
 - 1. Por reincorporación, se evaluará de manera parcial el tiempo que registre en servicio activo dentro del periodo anual, y;
 - 2. Por primera evaluación al ingresar a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 96.- De los responsables del proceso de evaluación.- Son responsables del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, los siguientes:

- a) La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad;
- b) El inmediato superior, como evaluador, y;
- c) La Comisión de reconsideración y/o recalificación.

Artículo 97.- De las atribuciones de la Gestión de Talento Humano.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, para la evaluación de desempeño y gestión por competencias tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Emitir directrices en materia de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- b) Disponer el diseño, administración, actualización y gestión del proceso de evaluación del desempeño y gestión por competencias;
- c) Aprobar propuestas metodológicas, herramientas e instrumentos técnicos para la efectiva gestión del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;

- d) Elaborar y presentar el plan anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias, a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, para su aprobación;
- e) Controlar y supervisar en todas sus etapas el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
- f) Elaborar y presentar a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, para su aprobación, el informe final de resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias, y;
- g) Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 98.- Del evaluador.- En el proceso de la evaluación del desempeño, al evaluador se lo define como el inmediato superior, quien deberá evaluar al servidor bajo su cargo, en el factor o factores que le correspondan durante el periodo que ejerza sus funciones.

Le corresponde al evaluador lo siguiente:

- a) Elaborar y dar a conocer al servidor sujeto a evaluación a su cargo hasta el 31 de enero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano de cada año, los compromisos y actividades individuales; así como, los conocimientos, destrezas, habilidades y demás competencias que debe disponer para una eficiente ejecución de sus actividades. Estos factores deberán ser monitoreado en coordinación con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, y;
- b) Mantener un registro de evidencia de las responsabilidades individuales con proporcionalidad al periodo de evaluación correspondiente.

En caso de renuncia o remoción del evaluador, previo a su desvinculación deberá llevar a cabo la evaluación del desempeño anual o del periodo que haya ejercido sus funciones a los servidores a su cargo.

En el caso de no realizar la evaluación anual o parcial, la efectuará la o el servidor de mayor grado y tiempo de servicio. La calificación será el resultado del tiempo proporcional en el que el inmediato superior ejerció sus funciones.

Artículo 99.- De la prohibición para evaluar.- El evaluador no podrá evaluar al servidor, cuando éste sea su cónyuge, su conviviente en unión de hecho o tenga relación hasta el

cuarto grado de consanguinidad y/o hasta el segundo grado de afinidad; de ser el caso, será evaluado por el inmediato superior.

Artículo 100.- De la evaluación a la Máxima Autoridad del Nivel Directivo.- El titular de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, evaluará a la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 101.- De la reconsideración y/o recalificación.- Entiéndase como solicitud de reconsideración y/o recalificación aquella que podría modificar la calificación final obtenida por el servidor por una o varias inconformidades al proceso de evaluación de los factores determinados en el artículo 94 de la presente Ordenanza.

El servidor que no estuviere conforme con su calificación de la evaluación del desempeño, podrá presentar una solicitud escrita y debidamente fundamentada de reconsideración y/o recalificación a la Gestión de Talento o quien haga sus veces de la municipalidad en el término de tres (3) días contados a partir de la notificación del resultado de la calificación. El servidor deberá adjuntar todo tipo de evidencia que considere necesaria que respalde su solicitud. Si no presenta comunicación alguna en el término determinado en este inciso se entenderá como conforme con la evaluación.

Artículo 102.- De la Comisión de reconsideración y/o recalificación.- Es el cuerpo colegiado competente para conocer y resolver las solicitudes de reconsideración y/o recalificación, formuladas por los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal respecto al proceso de evaluación de los factores considerados en el artículo 86 de la presente ordenanza.

La Comisión de reconsideración y/o recalificación estará integrada por:

- a) La Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, o su delegado/a, que deberá pertenecer al nivel jerárquico superior, con voto dirimente y decisivo, quien lo presidirá;
- b) Dos servidores pertenecientes al nivel jerárquico superior que no hayan intervenido en la calificación inicial con un voto cada uno, quienes serán escogidos de manera aleatoria entre el personal del Municipio de Loja, y;
- c) El titular de asesoría jurídica de la municipalidad, o su delegado/a, quien actuará en calidad de secretario, con voz y sin voto.

En la Comisión de reconsideración y/o recalificación no podrá participar el evaluador que haya impuesto la calificación sobre la cual se presentó la solicitud de recalificación, en cuyo caso deberá solicitar un reemplazo a su inmediato superior jerárquico.

Artículo 103.- De las atribuciones de la Comisión de reconsideración y/o recalificación.- Las atribuciones de la Comisión de reconsideración y/o recalificación serán las siguientes:

- a) Receptar, analizar y resolver las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- b) Notificar a los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, en el término de cinco (5) días con las resoluciones que se hayan determinado de reconsideración y/o recalificación a la evaluación, las mismas que serán definitivas;
- c) Remitir a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, un informe de los resultados de las recalificaciones;
- d) Disponer el registro de una anotación negativa al evaluador en caso de detectarse inconsistencias en el proceso de evaluación y disponer la reevaluación del servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- e) En caso de detectarse hechos que podrían constituirse en faltas administrativas disciplinarias en el proceso de evaluación, se remitirá a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad;
- f) En caso de que la Comisión de reconsideración y/o recalificación determine modificación de la calificación, designará a un superior jerárquico diferente al primer evaluador para que realice la reevaluación;
- g) Una vez realizada la reevaluación, notificará al servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal evaluado, con la calificación definitiva de evaluación de desempeño, la cual no será sujeta de apelación, y;
- h) Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 104.- Formulario de evaluación.- El formulario de evaluación es un instrumento técnico de medición, que integra componentes, parámetros e indicadores con sus respectivas ponderaciones y metodologías de cálculo, en el cual se ingresa la información para determinar una calificación final.

Artículo 105.- Componentes del formulario de evaluación.- El formulario de evaluación estará estructurado en función a cuatro componentes y el siguiente porcentaje:

Nro.	COMPONENTE	PORCENTAJE
1	Resultados de su gestión	40%
2	Formación profesional e intelectual	10%
3	Cumplimiento de las normas disciplinarias	30%
4	Aptitudes físicas y personales	20%

Los porcentajes de los parámetros de cada uno de los componentes serán establecidos en el formulario de evaluación.

El formulario de evaluación de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, que se hayan reincorporado al servicio activo, se realizará conforme a los componentes y ponderaciones antes descritos.

Artículo 106.- Del Componente de resultados de su gestión. - Este componente tiene por objeto medir los resultados de los parámetros de rendimiento individual, responsabilidad profesional y personal, gestión colectiva y otros que sean establecidos en el instructivo respectivo:

- a) **Parámetro de rendimiento individual.-** Es el aporte que realiza el servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal de manera individual, hacia la consecución de los objetivos organizacionales o institucionales, valorando la productividad individual;
- b) **Parámetro de responsabilidad profesional y personal.-** Es la facultad que tiene el servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal para tomar decisiones y responder por la consecuencia de sus actos, dentro del ejercicio profesional, cuando estos actos incidan en la imagen institucional, en este parámetro se considerará los aspectos de nivel de confianza, cumplimiento y aplicación del ordenamiento jurídico vigente; alertas registradas que afecten el desempeño profesional, cumplimiento de obligaciones y responsabilidades a través de anotaciones positivas o negativas por parte de los superiores jerárquicos. Las evaluaciones de control de confianza solamente tendrán una valoración en la evaluación de desempeño y gestión por competencias en los casos que sean

solicitados por la Autoridad Nominadora, Dirección Estratégica o la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal; dichas evaluaciones son de cumplimiento obligatorio para todos los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que sean requeridos de conformidad con lo que establece el COESCOP.

Las anotaciones positivas consistirán en acciones o actividades que no hayan sido consideradas como reconocimientos institucionales, mientras que las anotaciones negativas consistirán en todas las acciones, omisiones u obligaciones que no se encuadren como faltas disciplinarias, estos registros tendrán una afectación en su evaluación de desempeño y gestión por competencias y serán respaldados con sus respectivos anexos, su valoración y aplicación será regulado en el instrumento técnico elaborado para el efecto;

- c) **Parámetro de gestión colectiva.**- Es la medición de la gestión de la dependencia del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en la que presta servicios el evaluado, y como sus actividades influyen en la calidad del servicio y producto final.

Artículo 107.- Del componente de formación profesional e intelectual.- Este componente tiene por objeto medir los resultados de los parámetros de su formación intelectual y profesional, y otros que sean establecidos en el instructivo respectivo.

- a) **Parámetro de formación intelectual y profesional.**- Es un parámetro donde se definen factores que buscan establecer la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, desde el ámbito de la razón, acreditadas mediante la obtención de títulos, certificados académicos o reportes legalmente reconocido por los organismos competentes.

Artículo 108.- Componente de cumplimiento de las normas disciplinarias.- Este componente tiene por objeto medir el comportamiento de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en el ejercicio de sus funciones de acuerdo con el cumplimiento de las normas disciplinarias, cuyos parámetros son sanciones impuestas por faltas leves y graves.

- a) **Parámetro de sanciones por faltas leves.** - Este parámetro medirá cada sanción impuesta al servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal por el cometimiento de faltas leves.

- b) **Parámetro de sanciones por faltas graves.**- Este parámetro medirá cada sanción impuesta al servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal por el cometimiento de faltas graves.

Artículo 109.- Componente de aptitudes físicas y personales. - Este componente tiene por objeto medir los parámetros de aptitudes y destrezas físicas, gestión por competencias, aptitud psicológica y otros que sean establecidos en el instructivo respectivo.

Artículo 110.- Estabilidad y permanencia.- La estabilidad y permanencia laboral del personal en la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, estará sujeta a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas, psicológicas, y, en caso de ser necesario pruebas integrales de control y confianza a las que deberán someterse a lo largo de su carrera profesional.

Artículo 111.- Del plan de mejoramiento.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, elaborará un informe consolidado en base a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y gestión por competencias del personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, proponiendo un plan de mejoramiento en coordinación con los diferentes componentes.

Artículo 112.- De la prueba Integral de control y confianza.- La Prueba Integral de Control y Confianza será tomada a todos los miembros del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en consideración al perfil de riesgo del grado, pudiendo ser realizada en el momento del ingreso a la carrera, en el proceso de ascenso o de manera periódica durante el ejercicio de las funciones.

En el caso de no aprobar esta prueba en un lapso no mayor a noventa días, el servidor deberá someterse nuevamente a las pruebas integrales de control y confianza. Si no supera la evaluación en dos intentos consecutivos, será causal de cesación de sus funciones de acuerdo al COESCOP y la normativa vigente.

CAPÍTULO VI

DE LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

Artículo 113.- Del objetivo de la capacitación, formación y especialización.- El presente capítulo tiene por objetivo regular la planificación, organización, dirección, control, coordinación, supervisión y evaluación de los procedimientos relacionados con la

formación y educación continua de las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal de acuerdo a su carrera profesional, sustentado en el fundamento legal e institucional, consolidando la integración de estos procesos académicos con el Sistema de Educación Superior.

Artículo 114.- Del desarrollo de competencias académicas.- La Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en coordinación con el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, son los encargados de desarrollar las competencias académicas a través de la formación, educación continua y avanzada, en función de los perfiles de puestos del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 115.- Del modelo pedagógico.- La formación y educación continua del personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal se desarrollará de acuerdo al modelo pedagógico que el Municipio de Loja determine, bajo convenios de cooperación con instituciones de educación superior, el cual estará sustentado en los derechos, garantías y principios establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 116.- De la devengación.- El servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal participante de un programa académico y que haya reprobado, estará obligado a reintegrar a la institución el valor total de lo invertido en su formación o capacitación.

Artículo 117.- De la oferta académica internacional.- Los programas de formación y educación continua propuestos en oferta académica internacional, serán analizados y declarados de interés institucional por parte de la Máxima Autoridad del Nivel Directivo y la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, previo a la autorización de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, para el inicio del proceso de postulación y selección.

Artículo 118.- Del Centro de Formación.- Para la formación integral, física, académica y psicológica de los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del nivel directivo y técnico operativo, lo realizará en el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, a través de convenios o cooperación, con instituciones de educación superior, en lo relacionado a la formación académica, para la obtención de títulos tanto de nivel técnico o tecnológico como de cuarto nivel para los referidos servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, conforme corresponda.

Este Centro de Formación dependerá orgánicamente de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 119.- De la formación profesional.- La formación profesional es exclusiva para los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en sus niveles de gestión, rol, grado y cargo, así mismo, se basa en el desarrollo de competencias, principios, valores y disciplina institucional, promoviendo capacidades de liderazgo y servicio.

Artículo 120.- De la educación continua.- La educación continua hace referencia a procesos de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales específicas. Se ejecuta a través de cursos, seminarios, talleres u otras actividades académicas.

Artículo 121.- De los planes anuales de educación continua y avanzada.- El Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca, en coordinación con la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, elaborará con base a los requerimientos de competencias profesionales de los servidores lo siguiente:

- a) Plan Anual de Educación Continua para los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal;
- b) Oferta Académica Institucional;
- c) Plan Anual de Educación Continua y Avanzada para los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, de los niveles directivos y técnico operativos, y;
- d) Cursos y seminarios eventuales.

Estos documentos se presentan cada año por parte de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, para validación y aprobación de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, y posteriormente deberán ser publicadas en la orden general del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Artículo 122.- De los requisitos para la planificación.- Para efectos de planificación y ejecución de los programas educativos se debe considerar lo siguiente:

- a) Definir el número de participantes para acceder a los programas académicos;
- b) Talento humano, presupuesto y recurso logístico que genere el desarrollo del programa académico;
- c) Perfil de ingreso y egreso;
- d) Relación del programa académico con el nivel de gestión, rol, grado y cargo, y;

- e) Nivel y esquema curricular definido por la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Para efectos de planificación de los programas de educación continua se implementará los respectivos esquemas curriculares, debiendo en todos los casos contar con la validación de la autoridad competente.

Artículo 123.- De la validación de los programas.- La Autoridad Nominadora a través de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, coordinará con la institución de educación superior, la validación y otorgamiento de certificados del personal que recibe la capacitación.

Artículo 124.- De la organización académica.- Para efectos de planificación de los programas de educación continua se implementará los respectivos esquemas curriculares, considerando las recomendaciones de la institución de educación superior con la que se mantenga el convenio de cooperación.

Artículo 125.- Del registro de notas de programas académicos.- Los programas de formación y de educación continua y avanzada que se ejecuten en coordinación con instituciones de educación superior u otros tipos de centros académicos, en el país o en el exterior, aplicarán su propio sistema de evaluación, asistencia, reprobación y separación.

Las notas obtenidas se registrarán en el Centro de Formación que el Municipio de Loja establezca y en el expediente personal del servidor; sin perjuicio de las acciones administrativas y disciplinarias establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.

CAPÍTULO VII

DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES Y JUBILACIÓN

Artículo 126.- De la cesación de funciones del personal de carrera.- Los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal cesarán en sus funciones de conformidad con lo establecido en la normativa que regula el servicio público, lo señalado en el artículo 240 del COESCOP, y por las siguientes causas:

- a) Por destitución, de acuerdo a las causales establecidas en la normativa que regula el servicio público y el COESCOP;

- b) Por ingresar al Cuerpo de Agentes de Control Municipal sin aprobar el curso de formación;
- c) Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por casos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, testaferrismo, lavado de activos, asociación ilícita, delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción, delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación;
- d) Haber reprobado en dos ocasiones un componente de los compuestos de las pruebas integrales de control y confianza;
- e) Haber reprobado algún curso de formación, capacitación o ascenso en dos ocasiones consecutivas;
- f) Las demás que estipule el ordenamiento jurídico vigente.

Cuando se haya emitido la declaratoria judicial definitiva de muerte presunta en el ejercicio de las funciones del personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, los familiares del servidor, recibirán los beneficios a que tienen derecho, conforme a la normativa correspondiente que emita el Municipio de Loja.

Artículo 127.- De la renuncia.- Los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal podrán presentar su renuncia escrita dirigida a la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, de conformidad a lo establecido en la normativa que regula el servicio público.

Artículo 128.- De la negativa temporal a la renuncia.- No se aceptará la renuncia al servidor del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, cuando se haya iniciado un proceso de sumario administrativo en su contra hasta la emisión de la resolución correspondiente que ponga fin a la vía administrativa.

La renuncia procederá una vez devengado el triple de tiempo de la capacitación inicial de la o el servidor contado desde su ingreso a la institución. En el caso de no haber transcurrido dicho plazo, se aceptará la renuncia con la obligación de retribuir al Municipio de Loja o al Estado, lo invertido en su capacitación de forma proporcional al tiempo faltante.

Artículo 129.- De la jubilación.- El personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal podrá acogerse a la jubilación definitiva de conformidad a lo establecido en la normativa que regula el servicio público y a las leyes de la seguridad social.

Artículo 130.- De la compensación por Jubilación.- A los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que, cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del Municipio de Loja, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en la normativa que regula el servicio público.

Artículo 131.- De la jubilación obligatoria. – Las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que lleguen a los sesenta y cinco (65) años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación, podrán acogerse a la jubilación voluntaria recibiendo por única vez el incentivo económico por jubilación.

Las y los servidores del cuerpo de agentes de control municipal que lleguen a los 70 años de edad y cumplan con los requisitos establecidos en las leyes de seguridad social para la jubilación obligatoriamente deberán retirarse del Municipio de Loja percibiendo una compensación como incentivo económico por jubilación.

La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, notificará a los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que se encontraren en los 70 años de edad en la que se les indicará que en el plazo de 30 días y contando con la disponibilidad presupuestaria suficiente en la municipalidad cesarán en sus funciones y serán beneficiarios de un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo establecido en la normativa que regula el servicio público.

DISPOSICIONES GENERALES:

Primera.- Encárguese la ejecución de la presente Ordenanza a la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, a la Dirección Estratégica y a la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, los cuales actuarán en el ejercicio de sus respectivas atribuciones y competencias, en estricto cumplimiento del régimen jurídico aplicable.

Segunda.- La administración de la Clasificación de Puestos del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, estará a cargo de la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, en lo concerniente a: diseño, revisión,

actualización y aplicación; de la Alcaldía y Concejo Municipal, en las fases de: conocimiento y aprobación.

Tercera.- Los perfiles de los puestos de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal se constituirán en el instrumento básico para concurso de méritos y oposición, formación, capacitación, ascenso, y evaluación de desempeño de las y los servidores que conforman el Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Cuarta.- El Municipio de Loja establece como política salarial, que para el incremento de remuneraciones adoptará las escalas remunerativas y compensación económica que emita el ente rector del Trabajo, mediante la fijación de techos y pisos para cada nivel, rol y grado de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, previo informe favorable de la gestión financiera o quién haga sus veces de la Municipalidad.

Quinta.- Para el personal de reciente ingreso a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, no se les asignará un grado que no haya cumplido con el proceso de admisión y formación, por lo que, para ascender se lo conferirá de grado en grado, previo el cumplimiento con el perfil del puesto establecido para cada grado de la Estructura Ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, y cumplir con los requisitos previstos en la presente Ordenanza.

Sexta.- Cuando las escalas remunerativas de los grados de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, no sean los que correspondan a los establecidos en la presente ordenanza, se cumplirán las siguientes disposiciones:

- a) En caso de que los valores de las escalas remunerativas de los grados en los que fueron ubicados las y los servidores que pertenecen a los Cuerpos de Agentes de Control Municipal, fueren superiores a los valores establecidos en el artículo 18 de la presente Ordenanza, se mantendrán mientras los servidores continúen como titulares de los mismos, hasta que la remuneración por motivo de cambio de banda o grado correspondiente sea superior a la actual, previo cumplimiento de requisitos.
- b) En el caso de que alguno de los puestos de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal se declare en estado vacante, la escala remunerativa del grado se ajustará al valor establecido en el artículo 18 de la presente ordenanza.

Séptima.- Para el ingreso del personal a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, el Municipio de Loja pondrá especial énfasis en la recuperación de talentos de

ciudadanos ecuatorianos que se hayan domiciliado en el exterior, formados por entidades legalmente reconocidas por el Estado y especializados en las áreas de interés del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, y que pretenden retornar o hayan retornado al país y soliciten incorporarse a estas, para ello se concederá un trato preferente en el puntaje de calificación y se realizará un proceso de homologación y validación de competencias para su incorporación en el nivel correspondiente.

La Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en coordinación con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, elaborarán la reglamentación interna que regule los procesos y mecanismos de selección, homologación, incorporación y trato preferente.

Octava.- En caso de que la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal no cumpla con los objetivos institucionales y evaluación del desempeño, podrá ser cesado en sus funciones antes del cumplimiento del periodo previsto, previo informe emitido por la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, mismo que será puesto en conocimiento de la Autoridad Nominadora para la aprobación y ejecución correspondiente, vía acto administrativo.

Novena.- En caso de producirse la vacante de la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, lo subrogará la o el servidor de mayor antigüedad, capacitación y formación del nivel de Directivo, por un plazo no mayor a treinta (30) días, plazo en el que la Autoridad Nominadora, deberá nombrar a la Máxima Autoridad del Nivel Directivo, de conformidad a lo establecido en la presente Ordenanza.

Décima.- La Gestión de Comunicación o quien haga sus veces de la municipalidad en coordinación con la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal planificará, organizará y ejecutará la ceremonia del personal que ingresa y que haya cumplido con el proceso de ascenso respectivo.

Décima primera.- El Municipio de Loja a través de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, deberá coordinar con los entes rectores nacionales del orden público, protección interna y seguridad ciudadana, el desarrollo de los contenidos académicos y doctrinarios que integrarán la malla curricular estandarizada para la formación y capacitación del personal del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Décima segunda.- El Municipio de Loja a través de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal deberá coordinar con los entes rectores nacionales del orden público, protección interna y seguridad ciudadana, el establecimiento del mecanismo de

capacitación para las y los aspirantes y de actualización en la carrera profesional de las y los servidores del Cuerpo de Agentes de Control Municipal con base en el principio del uso eficiente de recursos, a través de alianzas, convenios interinstitucionales, mancomunidades y formación dual teórico-práctica.

Décima tercera.- En caso de que un servidor no forme parte de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, no podrá beneficiarse de lo determinado en la presente ordenanza.

Los requisitos de ascenso entre grados y promoción entre bandas serán de conformidad al artículo 226 y 227 del COESCOP, y a la presente ordenanza.

Décima cuarta.- El dieciocho (18) de julio de cada año se celebrará el día del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del cantón Loja, y tendrá como símbolos: el emblema, las insignias y el estandarte, los mismos que identificarán y representarán a la Institución y que constará en la Reglamentación Interna que se emita para el efecto.

Décima quinta.- Las y los servidores de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, destinarán una (1) hora diaria, dentro de la jornada laboral para realizar actividad física, para lo cual, se deberá garantizar la continuidad de la prestación del servicio.

Décima sexta.- En todos los aspectos no previstos en esta ordenanza se aplicará lo establecido en la Constitución, el COESCOP, supletoriamente la ley que regula el servicio público y lo determinado por el ente rector del trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Primera.- Una vez entrada en vigencia la presente Ordenanza, el Municipio de Loja a través de la Dirección Estratégica del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en coordinación con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, deberán iniciar las acciones administrativas y las que correspondan en un plazo no mayor a cinco (5) días, ante la respectiva institución rectora nacional de las entidades complementarias de seguridad, para determinar la metodología o lo que corresponda, con la finalidad de establecer en el Municipio de Loja, de acuerdo a las necesidades y recursos institucionales disponibles, el número de vacantes orgánicas que se ocupará por cada grado de los niveles directivo y técnico-operativo, de la estructura ocupacional del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Una vez determinada la metodología para establecer el número de vacantes orgánicas por cada grado de los niveles directivo y técnico-operativo, la Dirección Estratégica, la Máxima Autoridad del nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, en coordinación con la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces en un plazo no mayor a quince (15) días, elaborarán la reglamentación interna que regule el orgánico numérico, para la expedición correspondiente por parte de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja, previa disponibilidad presupuestaria de la municipalidad.

Segunda.- Entrada en vigencia la presente Ordenanza, la Máxima Autoridad del Nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que se encuentre en el ejercicio del cargo, en calidad de encargado, podrá permanecer hasta la designación definitiva del titular.

Una vez que sea designada la Máxima Autoridad del Nivel Directivo, la o el servidor que se encontraba en calidad de encargado, regresará a su cargo correspondiente.

Tercera.- En el término de noventa (90) días de entrada en vigencia la presente Ordenanza, la Dirección estratégica y la Máxima Autoridad del nivel Directivo del Cuerpo de Agentes de Control Municipal en articulación con la Procuraduría Síndica Municipal o quien haga sus veces y la Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces, dentro del ámbito de sus competencias, elaborarán los reglamentos, manuales, instructivos e instrumentos técnicos, para aprobación y expedición por parte de la Autoridad Nominadora del Municipio de Loja.

Cuarta.- En aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del COESCOP y Disposición Transitoria Primera de la Resolución Nro. MDT-2024-044 del Ministerio del Trabajo, en un plazo no mayor a quince (15) días se ubicará a las y los servidores que pertenecen a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal y que se encuentran en servicio activo dentro de uno de los grados de la estructura orgánica definida en el artículo 270 del COESCOP, según lo siguiente:

- a) Se verificará el número de años de experiencia general en el Municipio de Loja, lo cual permitirá ubicar al servidor en el grado y banda remunerativa correspondiente, según el siguiente detalle:

NIVEL	ROL	GRADOS	EXPERIENCIA REQUERIDA		
DIRECTIVO	CONDUCCIÓN Y MANDO	SUBJEFE DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO	DE 37 AÑOS HASTA MENOS DE 39 AÑOS	DE 39 AÑOS A 40 AÑOS EN ADELANTE	
	COORDINACIÓN	INSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO	DE 31 AÑOS HASTA MENOS DE 33 AÑOS	DE 33 AÑOS HASTA MENOS DE 35 AÑOS	DE 35 AÑOS HASTA MENOS DE 37 AÑOS
TÉCNICO - OPERATIVO	SUPERVISIÓN OPERATIVA	SUBINSPECTOR DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO	DE 25 AÑOS HASTA MENOS DE 27 AÑOS	DE 27 AÑOS HASTA MENOS DE 29 AÑOS	DE 29 AÑOS HASTA MENOS DE 31 AÑOS
	EJECUCIÓN OPERATIVA	AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO 4°	DE 19 AÑOS HASTA MENOS DE 21 AÑOS	DE 21 AÑOS HASTA MENOS DE 23 AÑOS	DE 23 AÑOS HASTA MENOS DE 25 AÑOS
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO 3°	DE 13 AÑOS HASTA MENOS DE 15 AÑOS	DE 15 AÑOS HASTA MENOS DE 17 AÑOS	DE 17 AÑOS HASTA MENOS DE 19 AÑOS
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO 2°	DE 7 AÑOS HASTA MENOS DE 9 AÑOS	DE 9 AÑOS HASTA MENOS DE 11 AÑOS	DE 11 AÑOS HASTA MENOS DE 13 AÑOS
		AGENTE DE CONTROL MUNICIPAL O METROPOLITANO 1°	HASTA MENOS DE 3 AÑOS	DE 3 AÑOS HASTA MENOS DE 5 AÑOS	DE 5 AÑOS HASTA MENOS DE 7 AÑOS
			BANDA 1	BANDA 2	BANDA 3

- b) Una vez ubicado el servidor en el grado y banda remunerativa correspondiente según los años de experiencia de acuerdo a lo señalado en el cuadro del literal a) de la presente Disposición, se verificará el cumplimiento de la instrucción formal mínima legal (Bachiller) requerida en todos los grados.

Quinta.- Por esta única ocasión y en aplicación de las Disposiciones Transitorias Cuarta y Quinta del COESCOP, y Disposición Transitoria Segunda de la Resolución Nro. MDT2024-044 del Ministerio del Trabajo, para el caso de aquellos servidores que pertenecen al Cuerpo de Agentes de Control Municipal que posean una instrucción formal inferior a la establecida en el literal b) de la Disposición Transitoria cuarta de la presente Ordenanza, se les otorgará una transitoriedad de 15 meses contados a partir de la respectiva ubicación,

para que culminen sus estudios de octavo año de básica a tercer año de bachillerato, de conformidad a la normativa legal vigente.

Por efectos de la aplicación de las políticas de ubicación, el servidor de carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, que no cumpla con esta transitoriedad, al término de la misma, no podrá ascender ni beneficiarse de los incrementos remunerativos por cambio de grado o banda.

En caso de que el servidor mantenga un nivel de instrucción formal superior al requerido, el título que ostente, será validado como requisito cumplido para el perfil del grado correspondiente.

Sexta.- Los servidores que pertenecen a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, a efectos de aplicación de las políticas de ubicación que incumplan la instrucción formal determinada en el perfil de cada grado, se les otorgará la siguiente transitoriedad para su cumplimiento:

1. Para el grado que requiera título de "Cuarto Nivel" y posee únicamente título de "Tercer Nivel de grado", tendrá 2 años para la obtención de un título de "Cuarto Nivel";
2. Para el grado que requiera título de "Cuarto Nivel" y posee únicamente título de "Tercer nivel: Técnico – Tecnológico Superior", tendrá 2.5 años para la obtención de un título de "Tercer Nivel grado", de ser necesario; y, adicional, tendrá 2 años para la obtención de un título de "Cuarto Nivel";
3. Para el grado que requiera título de "Cuarto Nivel" y posee únicamente título de "Bachiller", tendrá 5 años para la obtención de un título de "Tercer Nivel de grado"; o, 2.5 años para la obtención de un título de "Tercer Nivel: Técnico – Tecnológico Superior"; y, 2 años adicionales para la obtención de un título de "Cuarto Nivel";
4. Para el grado que requiera título de "Tercer Nivel grado" y posee únicamente "Tercer Nivel: Técnico – Tecnológico Superior", tendrá 2.5 años para la obtención de un título de "Tercer Nivel grado";
5. Para el grado que requiera título de "Tercer nivel grado" y posee únicamente título de "Bachiller", tendrá 5 años para la obtención de un título de "Tercer nivel de grado"; y,

6. Para el grado que requiera título de "Tercer Nivel: Técnico – Tecnológico Superior" y posee únicamente título de "Bachiller", tendrá 2,5 años para la obtención de un título de "Tercer Nivel Técnico – Tecnológico Superior".

Los plazos descritos en los numerales del 1 al 6 correrán a partir de la entrada en vigencia de los perfiles de cada uno de los grados del Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

El servidor de carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal que no cumpla con esta Disposición, al término de la misma, no podrá ascender ni beneficiarse de los incrementos remunerativos por cambio de grado o banda.

Séptima. - En el caso de aquellos servidores pertenecientes a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal se encuentre cursando los estudios dentro del plazo establecido en la Disposición Transitoria Quinta de la presente Ordenanza; los plazos dispuestos en los numerales del 1 al 6 de la Disposición Transitoria Sexta de la presente Ordenanza iniciarán a partir de que haya obtenido su título de bachiller o haber culminado los 15 meses establecidos, lo que ocurra primero.

Octava.- La Gestión de Talento Humano o quien haga sus veces de la municipalidad, será la responsable de la aplicación de las condiciones establecidas en la Disposición Transitoria Cuarta, Quinta y Sexta de la presente ordenanza, relacionadas a la instrucción formal y experiencia, que se establezcan en el perfil del puesto, del personal de carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, por lo que, para su implementación será la fecha de entrada en vigencia de la presente Ordenanza.

Novena.- En el caso de aquellos servidores que sean parte de la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, y que a la entrada en vigencia de la presente ordenanza, consten en el distributivo de remuneraciones y nómina con la denominación de cabo, sargento, subteniente y teniente, pasarán a denominarse y ubicarse en el grado que corresponda, de acuerdo a las condiciones establecidas en las Disposiciones Transitorias Cuarta, Quinta y Sexta de la presente Ordenanza.

Décima. - El Ejecutivo Municipal deberá, en el plazo de un mes, presentar un proyecto normativo que permita financiar el cumplimiento de esta ordenanza en lo que respecta a las RMU, escalas remunerativas y bandas salariales efectivas a partir del período fiscal 2027, de conformidad a la Disposición Transitoria séptima de la Resolución MDT 2024-044 y a los artículos 18 y 27 de la presente ordenanza. El referido proyecto deberá aprobarse

previo a la entrada en vigencia de las nuevas RMU, escalas remunerativas y bandas salariales que deberán cumplir también con el artículo 101 de la Ley Orgánica de Servicio Público en lo pertinente.

Décimo Primera. - Por única ocasión, y considerando que en su momento el curso de formación no era un requisito indispensable para el ingreso al Cuerpo de Agentes de Control, se establece que, a fin de no vulnerar derechos al personal de carrera, dicho requisito no será considerado como causal de cesación de funciones para aquellos Agentes de Control que se encuentren en servicio activo al momento de la vigencia de la presente Ordenanza.

Décimo Segunda. - Por esta única ocasión, para el ingreso a la carrera del Cuerpo de Agentes de Control Municipal, el personal que se encuentra prestando servicios con la denominación de "*Agente de Control Municipal 1°*" bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, al momento de la entrada en vigencia de la presente ordenanza, se les otorgará un puntaje adicional dentro de la reglamentación interna de ingreso al Cuerpo de Agentes de Control Municipal, en los cursos y capacitaciones relacionados al control municipal que hayan recibido y completado. Así mismo, no se les exigirá límite de edad para postular en el proceso de selección para ingreso al Cuerpo de Agentes de Control Municipal.

Décimo Tercera.- En el término máximo de ciento ochenta días (180) contados a partir de la vigencia de la presente Ordenanza, el alcalde o alcaldesa del cantón Loja emitirá, mediante acto administrativo normativo, los reglamentos internos necesarios para su correcta ejecución, incluyendo al menos:

- a) Reglamento de Uniformes, Equipamiento, Identificación y Uso Progresivo de la Fuerza No Letal;
- b) Reglamento de Procedimientos Operativos Estandarizados (POE) para el control del espacio público, apoyo a operativos municipales, supervisión del comercio autónomo, control ambiental y demás competencias asignadas.
- c) Reglamento para establecer los derechos por los servicios de la banda municipal y que serán invertidos únicamente en la misma banda.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

Deróguese expresamente los siguientes artículos y disposiciones de la Ordenanza Nro. 028-2021, que "Regula el Funcionamiento y Estructura del Personal de los Cuerpos de

Agentes Civiles de Tránsito y Agentes de Control Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Loja": El literal b) del artículo 1; los artículos 34, 35, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 y 49; la disposición general quinta, la disposición transitoria cuarta; los artículos, las secciones o capítulos referentes a las escalas remunerativas, clasificación de puestos, funcionamiento y estructuración del Cuerpo de Agentes de Control Municipal del Municipio de Loja, y toda norma de igual o inferior jerarquía que contravenga al contenido de la presente ordenanza.

DISPOSICIONES FINALES:

Primera.- La presente Ordenanza entrará en vigencia, a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Segunda.- Encargar a la Secretaría General, la publicación del contenido de la presente Ordenanza, en el Registro Oficial; y, en la página web del Municipio de Loja.

Dada en el Salón del cabildo a los cuatro días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.

Mgtr. Diana Guayanay Llanes

ALCALDESA DEL CANTÓN LOJA



Ab. Guissella Domínguez Lavanda

**SECRETARIA GENERAL DEL
CONCEJO MUNICIPAL**



RAZÓN.- Ab. Guissella Domínguez Lavanda, Secretaria General del Concejo Municipal de Loja, **CERTIFICA:** que la **ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y EL PLAN DE CARRERA PARA EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LOJA, 0078-2025**, fue conocida, discutida y aprobada por el Concejo Municipal, en primer debate en sesión ordinaria del veintiocho de noviembre del dos mil veinticuatro; segundo debate en sesión ordinaria del tres de abril del dos mil veinticinco y el texto final en sesión ordinaria del cuatro de diciembre del dos mil veinticinco, de conformidad al artículo 25.1 de la Ordenanza No. 0046-2022 de Procedimiento Parlamentario; la que es enviada a la señora alcaldesa Mgtr. Diana Guayanay Llanes para la sanción u observación correspondiente de conformidad a lo

establecido en el Artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. - Loja, a los once días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.


Ab. Guissella Domínguez Lavanda

SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO MUNICIPAL



MGTR. DIANA GUAYANAY LLANES, ALCALDESA DEL CANTÓN LOJA.-

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, por haberse cumplido el procedimiento establecido en el antes referido Código Orgánico, **SANCIONO**, expresamente la **ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y EL PLAN DE CARRERA PARA EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LOJA, 0078-2025**, y dispongo su **PROMULGACIÓN** a través del dominio Web institucional www.municipiodeloja.gob.ec y del Registro Oficial de conformidad al Artículo 324 del COOTAD, para conocimiento del vecindario lojano.- Loja, a los once días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.


Mgtr. Diana Guayanay Llanes

ALCALDESA DEL CANTÓN LOJA



Proveyó y firmó la ordenanza que antecede la Mgtr. Diana Guayanay Llanes, Alcaldesa del Cantón Loja, ordenándose la ejecución y publicación en el Registro Oficial de la **ORDENANZA QUE ESTABLECE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, ESCALAS REMUNERATIVAS Y EL PLAN DE CARRERA PARA EL CUERPO DE AGENTES DE CONTROL MUNICIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LOJA, 0078-2025**.- Loja, a los once días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco.- **LO CERTIFICO.**


Ab. Guissella Domínguez Lavanda

SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO MUNICIPAL



Firmado electrónicamente por:
**GUISELLA STEFANY
DOMINGUEZ LAVANDA**
Validar únicamente con FirmaRC

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE IBARRA.**



**ORDENANZA QUE REGULA EL FINANCIAMIENTO DE LOS
PROYECTOS PRESENTADOS POR LAS LIGAS DEPORTIVAS
BARRIALES Y PARROQUIALES DEL CANTÓN IBARRA PARA
LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y
EQUIPAMIENTO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS DESTINADOS
AL DESARROLLO SOCIAL.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Ibarra es un cantón de cuna de varios/as medallistas a nivel cantonal, nacional e internacional, por lo que se debe considerar al deporte y la recreación como elemento fundamental en la formación integral del ser humano en conquista de logros y triunfos que generen cambios positivos en la colectividad.

El deporte como una base fundamental de coexistencia humana que mantiene un beneficio para la salud social y derecho al que todas las personas tienen acceso como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra de manera permanente impulsa a desarrollar programas y actividades para fomentar la práctica del deporte y la recreación.

El presente proyecto de ordenanza surge de la necesidad de fortalecer el deporte barrial y parroquial en el Cantón Ibarra como una herramienta fundamental para el desarrollo integral de las comunidades, la promoción de hábitos saludables, la cohesión social y la prevención de problemáticas sociales como la violencia, el consumo de drogas y la delincuencia juvenil.

En Ibarra, las ligas deportivas barriales y parroquiales desempeñan un papel crucial en la organización, práctica y promoción del deporte amateur. Sin embargo, a lo largo del tiempo, estas organizaciones han enfrentado múltiples limitaciones debido a la falta de recursos económicos, deterioro en su infraestructura deportiva, escasez de implementación adecuada y ausencia de políticas públicas claras que garanticen un apoyo sistemático y equitativo.

Frente a esta realidad, se hace indispensable establecer un marco normativo que regule de manera transparente, justa y eficiente la asignación y entrega de recursos económicos por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra hacia las ligas barriales y parroquiales. Esta ordenanza busca garantizar el acceso a fondos públicos con base en criterios técnicos, administrativos y de planificación, en concordancia con los principios de equidad, participación ciudadana, rendición de cuentas y corresponsabilidad.

El Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra para el estricto cumplimiento de los objetivos previstos en la ley debe cooperar con otros entes deportivos públicos. El Estado debe asumir la actividad deportiva y la recreación como política pública y garantizar los recursos necesarios para su promoción; brindar el apoyo al deporte a niños/as, jóvenes, adultos, personas con discapacidad y adultos mayores, en todas sus manifestaciones y desarrollar las actividades deportivas mediante la implementación de medidas administrativas dirigidas a la planificación y ejecución de políticas que tengan por finalidad la promoción y el mantenimiento de escenarios deportivos que existen en el cantón Ibarra, y una programación planificada de eventos deportivos y recreativos, estos sobre la base de la autonomía del deporte barrial y parroquial, mismas que están orientadas a favorecer a través de la práctica deportiva y estilos de vida saludable, la educación ciudadana y la salud pública de los habitantes y residentes del cantón Ibarra, con la finalidad de establecer incentivos y estímulos a las personas, instituciones y comunidades que promuevan a los deportistas dentro del ámbito barrial y parroquial.

La Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, determina que los Gobiernos

Autónomos Descentralizados son responsables, de valorar, promover, apoyar y proveer los recursos económicos e instalaciones deportivas para el desarrollo de los deportes ancestrales y juegos tradicionales, garantizando sus usos, costumbres y prácticas ancestrales.

En este contexto es imperativo que el Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra, establezca la normativa pertinente que recoja las disposiciones constitucionales y legales a fin de articular en una Ordenanza los elementos necesarios que contribuyan a impulsar el deporte y la recreación, así como la elaboración de los planes y programas deportivos y recreativos, fijándose metas en función de resultados.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra le corresponde asumir las obligaciones relacionadas con la organización, promoción y fomento del deporte y recreación, las cuales constituyen el fundamento para dictar la presente ordenanza.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE IBARRA CONSIDERANDO

- Que la Constitución de la República en el artículo 24 establece que: *“las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre”*;
- Que la Constitución de la República en el segundo inciso del artículo 45 señala que: *“las niñas, niños y adolescentes tiene derecho (...) a la educación y cultura, al deporte y recreación (...)”*;
- Que la Constitución de la República en el artículo 66 número 2, reconoce y garantiza a las personas: *“El derecho de una vida digna que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”*;
- Que el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador determina que *el sector público está comprendido, entre otros, por las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado*;
- Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina 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 Constitución de la República del Ecuador dispone que *a 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 238 de la Constitución de la República del Ecuador determina que *los Gobiernos Autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los consejos regionales;*
- Que el Art. 240 de la Constitución de la República del Ecuador establece que *los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.*
- Que el numeral 7 del artículo 264 de la Constitución de la República del Ecuador establece como competencia de los gobiernos municipales, *planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley;*
- Que el artículo 381 de la Constitución de la República del Ecuador determina que *el Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con discapacidad. El Estado garantizará los recursos y la infraestructura necesaria para estas actividades. Los recursos se sujetarán al control estatal, rendición de cuentas y deberán distribuirse de forma equitativa;*
- Que el artículo 382 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce *la autonomía de las organizaciones deportivas y de la administración de los escenarios deportivos y demás instalaciones destinadas a la práctica del deporte, de acuerdo con la ley;*
- Que el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece *la autonomía política administrativa y financiera de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.*
- Que el literal q) del artículo 54 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, *incorpora entre las funciones asignadas a los gobiernos autónomos descentralizados municipales la de: promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad del cantón;*
- Que el literal g) del artículo 55 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece como competencia exclusiva del

gobierno autónomo descentralizado municipal, *planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley (...)*;

Que el artículo 56 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, establece que *el concejo municipal es el órgano de legislación y fiscalización del gobierno autónomo descentralizado municipal (...)*;

Que el literal a) del artículo 57 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina *el ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones (...)*;

Que el artículo 171 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, señala en lo pertinente: “Tipos de recursos financieros. *Son recursos financieros de los gobiernos autónomos descentralizados los siguientes: c) Otro tipo de transferencias, legados y donaciones; y, e) Recursos provenientes de financiamiento;*

Que el artículo 219 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina que *los recursos destinados a educación, salud, seguridad, protección ambiental y otros de carácter social serán considerados como gastos de inversión;*

Que el artículo 322 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina que *los consejos regionales y provinciales y los concejos metropolitanos y municipales aprobarán ordenanzas regionales, provinciales, metropolitanas y municipales, respectivamente, con el voto conforme de la mayoría de sus miembros (...)*;

Que el artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, determina que *el ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado publicará todas las normas aprobadas en su gaceta oficial, en el dominio web de la institución y en el Registro Oficial. Posterior a su promulgación, remitirá en archivo digital las gacetas oficiales a la Asamblea Nacional. El Presidente de la Asamblea Nacional dispondrá la creación de un archivo digital y un banco nacional de información de público acceso que contengan las normativas locales de los gobiernos autónomos descentralizados con fines de información, registro y codificación. La remisión de estos archivos se la hará de manera directa o a través de la entidad asociativa a la que pertenece el respectivo nivel de gobierno. La información será remitida dentro de los noventa días posteriores a su expedición;*

Que el artículo 6 de la Ley de Deporte, Educación Física y Recreación, establece que *se reconoce la autonomía de las organizaciones deportivas y la administración de los escenarios deportivos y demás instalaciones destinadas a la práctica del deporte, la educación física y recreación, en lo que concierne al libre ejercicio de sus funciones. Las organizaciones Que manteniendo su autonomía, reciban fondos públicos o administren infraestructura deportiva de propiedad del Estado deberán enmarcarse en la Planificación Nacional y Sectorial, sometándose además a las regulaciones legales y reglamentarias, así como a la evaluación de su gestión y rendición de cuentas. Las organizaciones deportivas que reciban fondos públicos*

responderán sobre los recursos y los resultados logrados a la ciudadanía, el gobierno autónomo descentralizado competente y el Ministerio Sectorial.

- Que los literales i) y k) del artículo 14 de la Ley de Deporte, Educación Física y Recreación, establece que *se debe mantener un Sistema Nacional de Información Deportiva con registro de datos sobre las organizaciones, deportistas, entrenadores, jueces, infraestructura, eventos nacionales e internacionales y los demás aspectos que considere necesario el Ministerio Sectorial; además de coordinar las obras de infraestructura pública para el deporte, la educación física y la recreación, así como mantener adecuadamente la infraestructura a su cargo, para lo cual podrá adoptar las medidas administrativas, técnicas y económicas necesarias, en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados (...);*
- Que la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación en el artículo 90 señala que: *“Es obligación de todos los niveles del Estado programar, planificar, ejecutar e incentivar las prácticas deportivas y recreativas, incluyendo a los grupos de atención prioritaria, impulsar y estimular a las instituciones públicas y privadas en el cumplimiento de este objetivo;*
- Que la Ley del Deporte en el artículo 91, determina que: *“El Gobierno Central y los gobiernos autónomos descentralizados programarán, planificarán, desarrollarán y ejecutarán actividades deportivas y recreativas que incluyan a los grupos de atención prioritaria, motivando al sector privado para el apoyo de estas actividades;*
- Que la Ley del Deporte en el artículo 92, determina que *en la regulación de actividades deportivas. - El Estado garantizará:*
- a) Planificar y promover la igualdad de oportunidades a toda la población sin distinción de edad, género, capacidades diferentes, condición socio económica o intercultural a la práctica cotidiana y regular de actividades recreativas y deportivas;*
 - b) Impulsar programas para actividades recreativas deportivas para un sano esparcimiento, convivencia familiar, integración social, así como para recuperar valores culturales deportivos, ancestrales, interculturales y tradicionales;*
 - c) Fomentar programas con actividades de deporte, educación física y recreación desde edades tempranas hasta el adulto mayor y grupos vulnerables en general para fortalecer el nivel de salud, mejorar y elevar su rendimiento físico y sensorial;*
 - d) Garantizar, promover y fomentar en la Administración Pública, la práctica de actividades deportivas, físicas y recreativas; y,*
 - e) Garantizar y promover el uso de parques, plazas y demás espacios públicos para la práctica de las actividades deportivas, físicas y recreativas.*
- Que la Ley del Deporte señala en el artículo 93 que: *“Los Gobiernos Municipales y Distritos Metropolitanos podrán, dentro de su jurisdicción, otorgar la personería jurídica de las organizaciones deportivas, de conformidad con las disposiciones*

contenidas en la presente Ley, a excepción de las organizaciones provinciales o nacionales. Los programas de activación física, construcción y mantenimiento de infraestructura recreativa se ejecutarán de manera descentralizada y coordinada conforme a las políticas que el establezca el Ministerio Sectorial. El apoyo al deporte barrial y parroquial deberá ser coordinado por medio de los gobiernos municipales, quienes asignarán los recursos para su fomento, desarrollo e infraestructura;

Que la Ley del Deporte en su artículo 94, señala que *los Gobiernos Autónomos Descentralizados ejecutarán actividades deportivas, recreativas, con un espíritu participativo y de relación social, para la adecuada utilización del tiempo libre para toda la población. Estas actividades deportivas fomentarán el deporte popular y el deporte para todos, sea en instalaciones deportivas o en el medio natural, para lo cual contarán con el reconocimiento y apoyo de dichos gobiernos;*

Que la Ley del Deporte en el artículo 95, establece que *el deporte barrial y parroquial, urbano y rural, es el conjunto de actividades recreativas y la práctica deportiva masiva que tienen como finalidad motivar la organización y participación de las y los ciudadanos de los barrios y parroquias, urbanas y rurales, a fin de lograr su formación integral y mejorar su calidad de vida;*

Que la Ley del Deporte en el artículo 96, establece la *estructura del deporte barrial y parroquial. La práctica de deporte barrial y parroquial será planificado, dirigido y desarrollado por la Federación Nacional de Ligas Deportivas Barriales, Parroquiales del Ecuador (FEDENALIGAS) en coordinación con el Ministerio Sectorial, se regirá por sus Estatutos legalmente aprobados. Su funcionamiento y la conformación interna de sus organismos de gobierno, será establecido de acuerdo a las disposiciones contenidas en sus Estatutos. La estructura de deporte Barrial y Parroquial es la siguiente: a) Club Deportivo Básico y/o Barrial y Parroquial; b) Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales; c) Federaciones Cantonales de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales; d) Federaciones Provinciales de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales; y, e) Federación Nacional de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales del Ecuador.*

Que el artículo 102 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, determina: *“Serán responsabilidad del Ministerio Sectorial y de los gobiernos autónomos descentralizados valorar, promover, apoyar y promover los recursos económicos e instalaciones deportivas para el desarrollo de los deportes ancestrales y juegos tradicionales, garantizando sus usos, costumbres y prácticas ancestrales”;*

Que el artículo 105 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, dispone: *“El Estado, los gobiernos autónomos descentralizados y las organizaciones deportivas podrán hacer la entrega de cualquier tipo de incentivo a las y los deportistas para su preparación y participación en competencia oficiales nacionales e internacionales”;*

Que el artículo 36 del Acuerdo Ministerial No. 0694 A, expresa que los *Gobiernos Autónomos Descentralizados y Distritos Metropolitanos que asuman la potestad contemplada en el artículo 93 de la LDEFER, lo harán respecto de las siguientes organizaciones:*

a) Club Deportivo Básico, sea Barrial, Parroquial, o Comunitario;

- b) Ligas Deportivas Barriales y/o Parroquiales; y,*
- c) Federaciones Cantonales de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales.*

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados y Distritos Metropolitanos deberán sujetarse a los siguientes parámetros:

- a. Contar con una Dirección o Unidad Especializada para la revisión de expedientes, emisión de informes jurídicos de aprobación o reforma de estatutos y de Registro de Directorio, cuya misión sea el cumplimiento directo y específico de la atribución otorgada por el artículo 93 de la LDEFR;*
- b. Contar y justificar tanto los recursos humanos necesarios para poder ejecutar de manera descentralizada la potestad en referencia, como los recursos económicos que los Municipios deberán asignar a las organizaciones deportivas para fomento, desarrollo e infraestructura deportiva;*
- c. Crear y mantener un registro, archivo físico y digital exclusivo tanto para las organizaciones deportivas que han sido creadas, que hayan reformado sus estatutos, como para aquellas que hayan registrado su Directorio;*
- d. Remitir al Ministerio del Deporte dentro de los cinco primeros días de cada mes, un informe que contenga la siguiente información: 1. Listado de organizaciones deportivas cuyo despacho fue aprobado, acompañado de una copia certificada de las Resoluciones y/o documentación que justifique el trámite dado a cada caso; 2. Expediente escaneado de cada organismo cuyo trámite fue aprobado; 3. Firma del responsable de la Dirección o Unidad encargada de la Legalización de las organizaciones deportivas.*
- e. Certificado emitido por el Ministerio del Deporte, en el cual conste la asistencia y aprobación de la capacitación, realizada por esta Cartera de Estado, para Legalización de Organizaciones Deportivas en virtud de la potestad contenida en el artículo 93 de la LDEFR, Educación Física Recreación, y, artículos 55 y 56 del RGLDEFR; y,*
- f. Mantener un registro actualizado dentro del Sistema de Registro para Organismos Deportivos -SODE-.*

En ejercicio de las competencias y atribuciones conferidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; y, las normas de control interno, el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra.

EXPIDE LA:**ORDENANZA QUE REGULA EL FINANCIAMIENTO DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LAS LIGAS DEPORTIVAS BARRIALES Y PARROQUIALES DEL CANTÓN IBARRA PARA LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y EQUIPAMIENTO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS DESTINADOS AL DESARROLLO SOCIAL.****CAPITULO I****GENERALIDADES**

Artículo 1.- Objeto. – Crease la Ordenanza para el desarrollo y fomento al deporte recreativo y formativo, mediante el financiamiento de los proyectos de mejora de la infraestructura física y equipamiento de los espacios públicos destinados al desarrollo social.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. - Las disposiciones de la presente ordenanza se aplica de manera obligatoria para todas las ligas deportivas barriales y parroquiales legalmente constituidas dentro de la jurisdicción del cantón Ibarra.

Artículo 3.- Objetivos. - Son objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra, a través de la presente ordenanza los siguientes:

- a) Formular y ejecutar planes, programas, proyectos y actividades tendientes a fomentar la actividad física, deporte y recreación barrial y parroquial de la población;
- b) Coordinar con otros organismos públicos, privados, cantonales, provinciales, nacionales e internacionales que desarrollen actividades dedicadas al deporte barrial y parroquial y manifestaciones tanto para niñas, niños, adolescentes, adultas, adultos y personas con discapacidad a fin de cumplir adecuadamente con las actividades propuestas;
- c) Planificar las actividades a realizarse en coordinación con las instituciones públicas de los diferentes niveles de gobierno;
- d) Mantener, adecuar y cuidar de las instalaciones deportivas recreativas barriales y parroquiales del Cantón Ibarra, en los ámbitos de infraestructura y equipamiento.
- e) Elaborar un Plan Anual que contemple el mantenimiento, mejoramiento y construcción de infraestructura deportiva recreativa barrial y parroquial;
- f) Trabajar coordinadamente con los diferentes niveles de gobierno a efectos de proponer proyectos y poder utilizar los recursos necesarios para el fomento de la actividad deportiva recreativa barrial y parroquial;
- g) Brindar capacitación y asistencia técnica a organismos e instituciones públicas y privadas, y sobre todo a organizaciones deportivas barriales y parroquiales, a fin de fomentar el desarrollo de las actividades deportivas recreacionales;

- h) Fomentar el deporte popular barrial y parroquial sea en instalaciones deportivas o en el medio natural;
- i) Coordinar con las instituciones encargadas de las organizaciones de campeonatos barriales y parroquiales el calendario anual de actividades y competencias deportivas organizaciones vinculadas al deporte; recreativas conjuntamente con las demás organizaciones vinculadas al deporte.

Artículo 4.- Principios. - La actividad deportiva y recreativa en el cantón San Miguel de Ibarra se fundamentará en principios y valores orientados a la formación integral del ser humano, el aprovechamiento adecuado del tiempo libre y el mejoramiento de la salud y la calidad de vida, en concordancia con la normativa vigente.

Son principios rectores los siguientes:

a) Participación social: Garantiza la intervención activa de las organizaciones deportivas barriales, parroquiales y de la ciudadanía en general, asegurando la participación de todos los sectores de la población en la práctica deportiva y recreativa.

b) Accesibilidad y uso del espacio público: Asegura el acceso equitativo a los espacios deportivos municipales, promoviendo su uso adecuado y la articulación con actores cantonales para el desarrollo de actividades deportivas y recreativas.

c) Bienestar y vida saludable: Orienta la práctica sistemática de la actividad física, el deporte y la recreación como medios para mejorar la salud, la calidad de vida y la prevención del sedentarismo en la población del cantón.

d) Innovación y mejora continua: Promueve la actualización permanente de metodologías de enseñanza, equipamiento e implementos deportivos, incorporando avances científicos y tecnológicos aplicables al ámbito deportivo y recreativo.

e) Convivencia pacífica: Garantiza que los espacios donde se desarrollen actividades deportivas y recreativas sean ámbitos de respeto, inclusión, tolerancia y no violencia, promoviendo relaciones armónicas entre las personas.

f) Igualdad y no discriminación: Asegura la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por razones de sexo, etnia, edad, identidad cultural, condición socioeconómica, discapacidad u otra distinción, con especial énfasis en el deporte convencional y adaptado.

g) Interculturalidad: Reconoce y valora la diversidad cultural, nacionalidades y pueblos que habitan en el cantón, promoviendo el respeto a sus cosmovisiones, prácticas y expresiones deportivas, en el marco de los derechos humanos.

h) Derecho a la representación deportiva: Reconoce el derecho de las y los deportistas ibarreños, de manera individual o colectiva, a participar y representar al cantón en eventos deportivos locales, nacionales e internacionales.

i) Inclusión social y deportiva: Garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y participación en la práctica deportiva y recreativa, tanto en el deporte convencional como en el deporte adaptado.

Artículo 5.- Glosario de Términos. - Para fines de esta ordenanza se tomará en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Deporte.** - Es un elemento fundamental en la formación integral del ser humano y parte de la estrategia de utilización del tiempo libre, para lo cual promoverá desarrollar políticas dirigidas a que todos los sectores tengan acceso a su práctica. El deporte barrial y parroquial urbano y rural tiene como fin lograr la formación integral del ser humano;
- b) **Organización deportiva.** - Es toda agrupación que haya obtenido la personería jurídica y cumplido con los requisitos exigidos por esta ordenanza;
- c) **Deporte barrial.** - Son las actividades físicas que se desarrolla en una circunscripción territorial, sea urbana o rural;
- d) **Deporte parroquial.** - Son las actividades físicas que se desarrollan en las parroquias rurales del Cantón Ibarra;
- e) **Deporte barrial urbano.** - Son las actividades físicas y recreacionales que se desarrollaran en las parroquias urbanas de conformidad a las ordenanzas y planos aprobados por la municipalidad, bajo la planificación de las ligas deportivas barriales y parroquiales;
- f) **Deporte barrial rural.** - Son las actividades físicas y recreacionales que se desarrollan en las parroquias rurales de conformidad a las ordenanzas y planos aprobados por la municipalidad, bajo la planificación de las ligas deportivas barriales y parroquiales;
- g) **Deporte recreacional.** - Comprende todas las actividades físicas lúdicas que empleen al tiempo libre de una manera planificada, buscando un equilibrio biológico y social en la consecución de una mejor salud y calidad de vida;
- h) **Personería jurídica.** - Es la legalización de una agrupación deportiva que haya cumplido con los requisitos exigidos por la ley;
- i) **Estatuto.** - Compendio de normas aprobadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado de Ibarra y que rigen a una organización deportiva;
- j) **Reglamento.** - Conjunto de reglas elaboradas en base al Estatuto Social, que rige internamente a una organización deportiva y no necesita de su aprobación por la Municipalidad;
- k) **Infraestructura deportiva recreativa barrial y parroquial.** - Se entenderá a las construcciones, instalaciones, servicios, adecuados para el cumplimiento de actividades deportivas barriales y parroquiales dentro del territorio cantonal;
- l) **Medio natural.** - Espacio propicio para ejercer actividades deportivas barriales y parroquiales que no posea construcciones, instalaciones, y más servicios que brinda la Municipalidad.
- m) **Recreación.** - Comprenderá todas las actividades físicas lúdicas que empleen al tiempo libre de una manera planificada, buscando un equilibrio biológico y social

en la consecución de una mejora salud y calidad de vida. Estas actividades deportivas fomentaran el deporte popular y el deporte para todos, sea en instalaciones deportivas o en el medio natural, para lo cual contarán con el reconocimiento y apoyo de los gobiernos autónomos descentralizados.

- n) **Promoción.** - Consiste en coadyuvar o impulsar la participación de la población en actividades deportivas recreativas, generar los espacios para el sano esparcimiento de los habitantes; crear y mantener la infraestructura deportiva recreacional y dotar de los insumos necesarios para el óptimo desempeño de sus actividades, contribuyendo así a formar seres sanos física y mentalmente, así como competitivos.
- o) **Ligas deportivas barriales y parroquiales:** Organizaciones deportivas de carácter comunitario y sin fines de lucro, conformadas por clubes o equipos representativos de barrios y/o parroquias urbanas o rurales del cantón, legalmente constituidas y reconocidas por la autoridad competente, cuya finalidad es organizar, regular, promover y desarrollar la práctica del deporte recreativo y formativo, fomentando la participación ciudadana, la integración social, la inclusión, el aprovechamiento adecuado del tiempo libre y la promoción de estilos de vida saludables.

Artículo 6.- Obligaciones de las partes. –

Son obligaciones las siguientes:

6.1 El Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra se compromete a:

- a) Incorporar en el Plan Operativo Anual de la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación los recursos dispuestos en la presente ordenanza.
- b) Aprobar los proyectos presentados por las ligas barriales y parroquiales para la mejora de la infraestructura física y el equipamiento de los espacios públicos destinados al desarrollo social.
- c) Financiar los proyectos presentados por las ligas barriales y parroquiales para la mejora de la infraestructura física y el equipamiento de los espacios públicos destinados al desarrollo social.
- d) Controlar y supervisar las mejoras de la infraestructura física y equipamiento de los espacios públicos.

6.2 Las ligas barriales y parroquiales se comprometen a:

- a) Elaborar el proyecto correspondiente el cual deberá enfocarse en el mejoramiento de la infraestructura física y del equipamiento de los espacios públicos orientados al fomento del deporte recreativo. Dicho proyecto deberá priorizar el acceso y la participación de los grupos de atención prioritaria, incluyendo personas con movilidad reducida, personas adultas mayores y personas con discapacidad, considerando tanto los espacios interiores como exteriores. Todos los proyectos deberán contener la correspondiente contraparte que beneficie directamente a la colectividad.
- b) Coordinar con el GAD-Ibarra la ejecución de los proyectos en cada una de sus fases.

- c) Permitir el funcionamiento de las escuelas permanentes deportivas del GAD-Ibarra que disponga la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación.
- d) Realizar eventos deportivos destinados al proceso formativo de niñas, niños y adolescentes y grupos prioritarios.

6.3. Obligaciones conjuntas:

- a) Las partes se comprometen a coordinar sus procesos relacionados con la presente ordenanza.
- b) Facilitar y coordinar actividades con los grupos de trabajo institucional que se requieran para la ejecución de la presente ordenanza.
- c) Cada una de las partes designará un responsable para coordinar, administrar y dar seguimiento.

Artículo 7.- De la Coordinación. - El Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra coordinará con las diferentes organizaciones e instituciones deportivas barriales y parroquiales, a fin de elaborar el Plan de Trabajo Anual y en el cual deberán enfocarse los proyectos y planes que permita el desarrollo del deporte en el cantón Ibarra.

Artículo 8.- Prohibiciones. - Se prohíbe el ingreso, comercialización y consumo de todos los productos derivados del tabaco, bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes y/o psicotrópicas, en los escenarios y eventos deportivos, así como el ingreso de personas en estado etílico o bajo efectos negativos de las drogas; los controles estarán a cargo de las autoridades competentes y en coordinación con los organizadores de los eventos.

CAPITULO II

DE LOS RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL DEPORTE BARRIAL Y PARROQUIAL, ACTIVIDADES RECREATIVAS, Y DE LOS BIENES DE LA MUNICIPALIDAD

Artículo 9.- De los recursos para el deporte. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra, en el marco de sus competencias legales, financiará proyectos presentados por las ligas deportivas barriales y parroquiales del cantón Ibarra, destinados al mejoramiento, mantenimiento y adecuación de infraestructura deportiva, así como equipamiento en los espacios públicos orientados al desarrollo social, con el propósito de promover, incentivar y fortalecer la práctica de la actividad deportiva y recreativa en el cantón.

Para este efecto, se establecerá anualmente en el Plan Operativo Anual (POA) de la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación una asignación presupuestaria específica, la cual se distribuirá conforme al siguiente esquema progresivo:

- **Primer año:** cuarenta y tres (43) Salarios Básicos Unificados (SBU) anuales por cada liga deportiva barrial y parroquial.
- **Segundo año:** cincuenta (50) Salarios Básicos Unificados (SBU) anuales por cada liga.
- **Tercer año y subsiguientes:** sesenta (60) Salarios Básicos Unificados (SBU) anuales por cada liga, monto que constituirá el valor máximo a ser asignado de manera sostenida en los ejercicios fiscales posteriores.

Artículo 10.- Del destino de los recursos. - Los recursos municipales presupuestados para los fines que trata esta ordenanza serán destinados a lo siguiente:

- a) Fomento deportivo recreacional barrial y parroquial cantonal.
- b) La mejora de infraestructura física y equipamiento de los espacios públicos destinados al desarrollo social.

Artículo 11.- De la presentación de planes operativos anuales. - Las ligas deportivas barriales y parroquiales del cantón Ibarra deberán presentar ante la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación, un Proyecto de Mejoramiento de Infraestructura Física y Equipamiento Deportivo, en el cual se especifiquen de manera detallada las necesidades, intervenciones y acciones a ejecutarse en los espacios públicos destinados a la práctica deportiva y recreativa.

Dicho proyecto deberá contener, como mínimo:

- a) Diagnóstico de la infraestructura deportiva existente;
- b) Descripción técnica de las mejoras a realizarse y del equipamiento requerido;
- c) Presupuesto referencial y cronograma de ejecución;
- d) Beneficiarios directos e indirectos;
- e) Compromisos de uso, mantenimiento y cuidado de los espacios intervenidos.

El proyecto correspondiente deberá ser presentados obligatoriamente dentro del primer cuatrimestre de cada ejercicio fiscal, con la finalidad de que la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación evalúe su viabilidad técnica, administrativa y presupuestaria.

Con base en los proyectos aprobados, la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación incorporará las actividades y requerimientos en su Plan Operativo Anual institucional, para ser considerados en el presupuesto municipal del ejercicio fiscal, garantizando una distribución equitativa de los recursos, de conformidad con el monto máximo anual establecido para cada liga deportiva barrial y parroquial.

Artículo 12.- De la Administración de los Recursos.- Los recursos asignados en la presente ordenanza serán administrados por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra, conforme a la normativa vigente, y estarán sujetos a mecanismos de seguimiento y control.

Artículo 13 .- De la presentación del informe de cumplimiento de la contraparte. - Las ligas barriales y parroquiales deberán presentar a la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación un informe anual de cumplimiento de la contraparte definida en el proyecto presentado.

Artículo 14.- De los requisitos para el financiamiento del proyecto. - Deberán cumplir las ligas deportivas barriales y parroquiales los siguientes requerimientos:

- a) Presentación del proyecto con su respectiva contraparte
- b) Las ligas barriales y parroquiales deberán estar legalmente registradas y constituidas.
- c) Los directorios de las ligas barriales deberán estar refrendados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- d) Mantener legalizados los escenarios deportivos que han sido entregados por parte de GAD-Ibarra a las ligas barriales y parroquiales en forma de convenios y comodatos.

Artículo 15.- De la Facultad de la administración de infraestructura deportiva y recreativa. - Las ligas barriales y parroquiales detalladas dentro de la estructura del deporte barrial y parroquial amparadas en el artículo 96 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, deberán solicitar y suscribir Comodatos para la Administración y Uso de las instalaciones y escenarios deportivos de propiedad municipal del GAD-I siempre y cuando sean organizaciones legalmente constituidas.

CAPITULO III

DE LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS Y RECREACIÓN BARRIAL Y PARROQUIAL

Artículo 16.- Del deporte barrial y parroquial, urbano y rural. - El deporte barrial y parroquial, urbano y rural, es el conjunto de actividades recreativas en sus distintas disciplinas y formas de expresión y la práctica deportiva masiva que tiene como finalidad motivar la organización y participación de los ciudadanos de los barrios y parroquias, urbanas y rurales, a fin de lograr su formación integral y mejorar su calidad de vida.

Artículo 17.- La estructura del deporte barrial y parroquial es el siguiente:

- a) Club deportivo básico y/o barrial y parroquial;
- b) Ligas deportivas barriales y parroquiales;
- c) Federaciones Cantonales de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales;
- d) Federaciones provinciales de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales; y.
- e) Federación Nacional de Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales del Ecuador.

Artículo 18.- Club deportivo básico y barrial y/o parroquial. - Un club deportivo básico barrial o parroquial, urbano o rural, es una organización integrada por personas naturales con el propósito de practicar alguna actividad deportiva con fines recreativos.

Su estructura, funcionamiento y forma de elección de sus autoridades se regirá por lo establecido en su propio Estatuto y Reglamento Interno, podrá contar con el apoyo económico y/o participación en su directorio de personas jurídicas.

Artículo 19.- De ligas deportivas barriales y parroquiales y su constitución. - Para la constitución de una liga deportiva barrial y/o parroquial, urbana o rural, se requiere de un mínimo de tres clubes básicos barriales y/o parroquiales con personería jurídica y/o reconocimiento deportivo y participación deportiva y recreativa.

Las y los directivos de las ligas deportivas barriales y parroquiales se elegirán de entre las y los directivos de los clubes que la conformen.

Artículo 20.- De la Federación cantonal de Ligas deportivas barriales y parroquiales del Cantón Ibarra y su constitución. - Para la constitución de esta Federación Cantonal,

se requiere un mínimo de tres ligas deportivas barriales y/o parroquiales, con personería jurídica y registro de directorio. Las y los representantes de estas instituciones podrán elegir y ser elegidos miembros del directorio de la Federación Cantonal, se registrarán por su propio Estatuto, la Ley y el Reglamento Sustitutivo del Deporte. El órgano superior será la Federación provincial de las Ligas Deportivas Barriales y Parroquiales de Ibarra (FEDELIGAS-IBARRA)

Artículo 21.- De la Federación Cantonal de ligas deportivas barriales, parroquiales del Ecuador (FEDENALIGAS). - Tiene a su cargo la planificación, organización, desarrollo y supervisión del deporte barrial y parroquial, sea urbano o rural de sus filiales de acuerdo a su Estatuto legalmente aprobado, bajo la coordinación de la Secretaría rector del deporte, respetando la Constitución de la República del Ecuador y la respectiva ley.

CAPÍTULO IV

DE LAS COMPETENCIAS PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y AUTORIZACIONES

Artículo 22.- El Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra, se reserva el derecho de organizar o autorizar las actividades deportivas recreativas en las diferentes disciplinas en el cantón Ibarra, sin perjuicio de las actividades organizadas por las ligas barriales y/o parroquiales legalmente constituidas.

Artículo 23.- Presentada la solicitud juntamente con el proyecto, pasará a la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación de la municipalidad para su revisión, de ser necesario realizará observaciones al proyecto y dispondrá se lo complete o amplíe, de no realizar observaciones, completado o ampliado, mediante resolución motivada autorizará la organización o desarrollo de las actividades deportivas recreativas solicitadas. De haber observaciones al proyecto y si no se completa ni amplía, la solicitud será negada.

Artículo 24.- La Dirección de Gestión de Deportes y Recreación, una vez recibida la solicitud juntamente con el proyecto, en el término de cinco días realizará las observaciones correspondientes, el solicitante en el término de cinco días de notificadas las observaciones las completará o ampliará, cumplidas, en el término de cinco días en resolución se aprobará y autorizará la organización y desarrollo de las actividades deportivas recreativas solicitadas, caso contrario en el término de cuarenta y ocho horas se negará.

Artículo 25.- El Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Ibarra a través de La Dirección de Gestión de Deportes y Recreación, coordinará con los representantes de las ligas barriales y parroquiales las actividades municipales, mismas que deben ser prioridad para el uso de los escenarios deportivos.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Lo no contemplado en la presente ordenanza, se sujetará a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación y su Reglamento General, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y demás Leyes conexas.

SEGUNDA. - El financiamiento constará en el presupuesto General del Gobierno

Autónomo Descentralizado Municipal de Ibarra.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Con el propósito de promover a las organizaciones deportivas y garantizar la práctica del deporte recreativo en el cantón Ibarra, la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación, socializará la presente ordenanza en un plazo de noventa días, contados a partir de su aprobación.

SEGUNDA.- En el plazo de 30 días la Dirección de Gestión de Deportes y Recreación elaborará y presentará a la Máxima Autoridad, para su aprobación, el Reglamento respectivo para el adecuado funcionamiento y aplicación de lo establecido en esta ordenanza.

DISPOSICION DEROGATORIA

ÚNICA. - Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a las disposiciones establecidas a la presente Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su sanción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, conforme a lo dispuesto en el artículo 324 del Código Orgánico de Organización Territorial, Administración y Descentralización, y deberá también ser difundida a través de la Gaceta Oficial en el portal web institucional y su ejecución será considerada a partir del ejercicio fiscal 2026.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Concejo Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra, a los 20 días del mes de diciembre de 2025.



Firmado electrónicamente por:
**ALVARO RAMIRO
CASTILLO AGUIRRE**
Validar únicamente con FirmaBC

Ing. Álvaro Castillo Aguirre. MBA.
**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN IBARRA**



Firmado electrónicamente por:
**MARCO BLADIMIR
CASTRO MICHILENA**
Validar únicamente con FirmaBC

Abg. Marco Castro Michilena
SECRETARIO GENERAL DE ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL

CERTIFICADO DE DISCUSIÓN: CERTIFICO: Que la presente **ORDENANZA QUE REGULA EL FINANCIAMIENTO DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LAS LIGAS DEPORTIVAS BARRIALES Y PARROQUIALES DEL CANTÓN IBARRA PARA LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y EQUIPAMIENTO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS DESTINADOS AL DESARROLLO SOCIAL**, fue conocida, discutida y aprobada en dos debates por el Ilustre Concejo Municipal del cantón Ibarra, en sesiones extraordinarias del jueves 18 y sábado 20 de diciembre de 2025.



Firmado electrónicamente por:
**MARCO BLADIMIR
CASTRO MICHILENA**

Validar únicamente con FirmaEC

Abg. Marco Castro Michilena

SECRETARIO GENERAL DEL ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL

SECRETARÍA GENERAL DEL ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN IBARRA.- A los 23 días del mes de diciembre del año 2025.- De conformidad con la razón que antecede y en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo. 322 inciso cuarto (4) del Código de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización, cúmplame remitir la **ORDENANZA QUE REGULA EL FINANCIAMIENTO DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LAS LIGAS DEPORTIVAS BARRIALES Y PARROQUIALES DEL CANTÓN IBARRA PARA LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y EQUIPAMIENTO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS DESTINADOS AL DESARROLLO SOCIAL**, al Alcalde del cantón Ibarra, para su sanción y promulgación respectiva.



Firmado electrónicamente por:
**MARCO BLADIMIR
CASTRO MICHILENA**

Validar únicamente con FirmaEC

Abg. Marco Castro Michilena

SECRETARIO GENERAL DEL ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL

ALCALDÍA DEL ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN IBARRA. – Ibarra, a los 23 días del mes de diciembre del año 2025.- De conformidad con las disposiciones contenidas en el Artículo. 322 de Código de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, habiéndose observado el trámite y estando de acuerdo con la Constitución y leyes de la República, **SANCIONO la ORDENANZA QUE REGULA EL FINANCIAMIENTO DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LAS LIGAS DEPORTIVAS BARRIALES Y PARROQUIALES DEL CANTÓN IBARRA PARA LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y EQUIPAMIENTO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS DESTINADOS AL DESARROLLO SOCIAL.**



Firmado electrónicamente por:
**ÁLVARO RAMIRO
CASTILLO AGUIRRE**

Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Álvaro Castillo Aguirre. MBA.

**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN IBARRA**

Proveyó y firmó el señor Ing. Álvaro Ramiro Castillo Aguirre. MBA, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Ibarra, la **ORDENANZA QUE REGULA EL FINANCIAMIENTO DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LAS LIGAS DEPORTIVAS BARRIALES Y PARROQUIALES DEL CANTÓN IBARRA PARA LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y EQUIPAMIENTO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS DESTINADOS AL DESARROLLO SOCIAL**, a los 23 días del mes de diciembre de 2025. **LO CERTIFICO.**



Abg. Marco Castro Michilena
SECRETARIO GENERAL DEL ILUSTRE CONCEJO MUNICIPAL



Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Ext.: 3134

www.registroficial.gob.ec

MG/FA

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.