

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



SUMARIO:

Págs.

CUERPO DE BOMBEROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN JIPIJAPA

RESOLUCIONES:

DMC005-CAP-CBJ-2023 Que aprueba el Reglamento interno que establece el Subsistema de Planificación del Talento Humano.....	2
DMC006-CAP-CBJ-2023 Que aprueba el Reglamento interno para contratación de personal, por servicios ocasionales, servicios profesionales, pasantías y prácticas	20
DMC007-CAP-CBJ-2023 Que aprueba el Reglamento interno que establece el Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; y, fija las escalas remunerativas para funcionarios de Nivel Jerárquico Superior, servidores públicos y trabajadores	37

Resolución N° DMC005-CAP-CBJ-2023**CUERPO DE BOMBEROS DE JIPIJAPA**
El Comité de Administración y Planificación**Considerando:**

Que, el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República señala que 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 considerarán nulos;

Que, el artículo 225, ibidem, establece que el sector público comprende, entre otras, las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; y, 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;

Que, el artículo 226, ibidem, prevé 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, teniendo 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, ibidem, estipula 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 17 de abril de 2023, el Comité de Administración y Planificación del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa desarrolló una sesión con la presencia del Dr. Washington Vásquez Sancán, Concejal designado por el Concejo Municipal; Mayor (B) Jacinto Oswaldo Morán Cevallos, Jefe Operativo, en su calidad de máxima autoridad del nivel técnico operativo de la Institución; Ing. Lourdes Chele Parrales, en su calidad de servidora responsable de la Unidad de Gestión de Riesgos del GAD Municipal del cantón Jipijapa; el Ing. Julio César Castro Regalado, Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos, en su calidad de Presidente del

Comité; e, Ing. Diego Morán Cevallos, Coordinador Estratégico Administrativo, en su calidad de Secretario (E) del Comité;

Que, en la referida sesión, el Comité de Administración y Planificación trató como QUINTO PUNTO la ***aprobación del Reglamento Interno que establece el Subsistema de Planificación del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa***; en atención a la moción presentada por el Dr. Washington Vásquez Sancán, la cual fue apoyada por el Myr. Jacinto Morán Cevallos, por unanimidad, esto es, con cuatro (4) votos a favor,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la ley,

Resuelve:

Art. 1.- APROBAR el Reglamento Interno que establece el Subsistema de Planificación del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 2.- DISPONER que la presente resolución sea publicada a través de los canales institucionales y en el Registro Oficial.

Art. 3.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su emisión, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Emitida en la ciudad de Jipijapa, a los diecisiete días del mes de abril de 2023.



Ing. Julio Castro Regalado
Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa
Presidente del Comité de Administración y Planificación

Lo certifico:



Ing. Diego Morán Cevallos
Coordinador Estratégico Administrativo
Secretario (E) del Comité de Administración y Planificación

CUERPO DE BOMBEROS DE JIPIJAPA

Crnel. (B) Ing. Julio Castro Regalado
Primer Jefe

Considerando:

Que, el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República señala que 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 considerarán nulos;

Que, el artículo 225, ibidem, establece que el sector público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; y, 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;

Que, el artículo 226, ibidem, prevé 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, teniendo 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, ibidem, estipula 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, ibidem, determina 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, entre otros aspectos, el sistema de remuneración 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;

Que, el numeral 16 del artículo 326, ibidem, considera que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, de conformidad con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, las disposiciones de esta Ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública que comprende a 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. 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, acorde al artículo 4, ibidem, 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;

Que, el cuarto inciso del artículo 51, ibidem, señala que corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones;

Que, el artículo 52, ibidem, establece las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano, entre las cuales se encuentran elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión de talento humano; y, elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales;

Que, el artículo 54, ibidem, prevé que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño;

Que, el artículo 56, ibidem, estipula que las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados;

Que, el artículo 141 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas;

Que, el segundo inciso del artículo 2 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, emitida por el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0086 del 23 de abril de 2015, establece que se excluye de la aplicación de la aquella Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se regirán por sus respectivas leyes.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la Norma Técnica invocada;

Que, el 01 de febrero de 2023, la Secretaría de Gestión de Riesgos aprobó la Resolución SGR-017-2023, mediante la cual se emitió la Normativa de Categorización, Planificación de la carrera, Niveles de gestión, Estructura de puestos y mandos; Reestructuración de la carrera; Convocatoria, selección y admisión de bomberos para el ingreso a la carrera; Permanencia en la carrera; y, Concurso de Méritos y Oposición, en concordancia con lo previsto en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y demás normativa aplicable;

Que, la organización del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa debe estar regulada por normativa interna de aplicación general, estandarizada para estructurar, elaborar y presentar la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados, dentro del marco de la Constitución y la ley;

Que, dentro del planificación institucional del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, es necesario contar con un sistema integrado de Desarrollo de Talento Humano que permita validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio

público orientados hacia el fin primordial a saber: brindar servicios de calidad a la ciudadanía;

Que, en sesión ordinaria del 17 de abril de 2023, el Comité de Administración y Planificación resolvió, como **QUINTO PUNTO** de orden del día, ***aprobar el Reglamento Interno que establece el Subsistema de Planificación del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa***;

Que, el 11 de mayo de 2023, el Alcalde subrogante del cantón Jipijapa sancionó la Ordenanza reformativa a la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón; y,

Que, el literal q) del artículo 26 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón, establece que es deber y atribución del Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, entre otras, aprobar la estructura orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, así como la normativa interna que regule el talento humano, administrativo, directivo y técnico operativo.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y la atribución concedida por el Concejo Municipal mediante el literal q) del artículo 26 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón,

Expide el:

Reglamento Interno que establece el Subsistema de Planificación del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa

TÍTULO I

Objeto y ámbito

Art. 1.- Objeto.- El presente Reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a la Unidad de Administración del Talento Humano (UATH) del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano del sector público y de los objetivos estratégicos, suministrar a las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales, el talento humano necesario para generar productos y servicios públicos, conexos y complementarios, en función de la estructura institucional y posicional.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Reglamento son de aplicación obligatoria para la gestión del talento humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 3.- Directrices y lineamientos para la administración del Subsistema de Planificación.- La UATH del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa deberá cumplir con las directrices y lineamientos establecidos en la ley, normativa sectorial, en el presente Reglamento, y demás normativa interna.

Art. 4.- Uso de instrumentos técnicos.- Todas las etapas de la aplicación del proceso de planificación del talento humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, dentro del ámbito del presente Reglamento, deberán ejecutarse a través de los instrumentos técnicos e informáticos establecidos por la máxima autoridad institucional.

TÍTULO II

Responsables de la planificación del talento humano

Art. 5.- A los órganos de gobierno del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa les corresponde:

5.1. Al Comité de Administración y Planificación:

- a) Emitir las directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano; y,
- b) Emitir las normas internas de administración del talento humano, en las que se regularán los mecanismos de ingreso, ascenso, promoción, régimen disciplinario, vacaciones y remuneraciones, de conformidad con lo previsto en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público (COESCOP).

5.2. A la Máxima Autoridad:

- a) Emitir resoluciones para creaciones y supresión de puestos, de conformidad a lo establecido en la normativa interna para administración del talento humano; y,
- b) Efectuar el control ex post de la implementación del Subsistema de Planificación del Talento Humano.

Art. 6.- A la Dirección Financiera le corresponde emitir los informes de viabilidad, respecto a los gastos de personal que se produzcan como efecto de la planificación del talento humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, dentro del ámbito del presente Reglamento.

Art. 7.- A la Unidad de Administración del Talento Humano, le corresponde:

- a) Realizar el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada dirección, área, unidad o proceso interno, con los responsables de éstos y la Dirección de Secretaría General y Comunicación Social, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el reglamento orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional;
- b) Asesorar a los responsables de cada dirección, área, unidad o proceso interno en la elaboración de la plantilla de talento humano establecida por el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa; validar técnicamente la misma; y consolidar la plantilla de talento humano institucional;
- c) Elaborar el plan de optimización y racionalización del talento humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y someterlo a la aprobación de la máxima autoridad institucional o su delegada o delegado;
- d) Elaborar informes previos a la contratación de personal;
- e) Elaborar informes previos para traslados administrativos internos, traspaso institucionales e interinstitucionales, comisiones para la prestación de servicios en otras instituciones, habilitación de partidas, creaciones y supresiones de puestos, que se sustenten en el plan de optimización y racionalización de talento humano;
- f) Elaborar la matriz de reportes consolidados de información establecida en el presente Reglamento;
- g) Absolver las consultas sobre la planificación del talento humano que formulen las autoridades y las o los servidores de la institución;
- h) Registrar la planificación institucional del talento humano aprobada por la máxima autoridad o su delegada o delegado.

Art. 8.- A los responsables de las direcciones, áreas, unidades o procesos internos, les corresponde el levantamiento de la plantilla de talento humano de su unidad o proceso interno, y la custodia de los registros físicos o digitales que respalden el proceso de validación y control de la plantilla por parte de la UATH y del Ministerio del Trabajo respectivamente.

TÍTULO III

Políticas de planificación del talento humano

Art. 9.- Objeto de la planificación.- La planificación del talento humano consiste en el análisis de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano que requiera el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa para su eficaz y eficiente funcionamiento.

Art. 10.- Políticas.- La planificación del talento humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa se sujetará a las siguientes políticas generales:

- a) La medición y análisis de la demanda y la oferta del talento humano dentro de la institución y la identificación de necesidades;

- b) La emisión de directrices y lineamientos para la implementación de la planificación del talento humano; y,
- c) La ejecución de la evaluación de la planificación del talento humano, para la retroalimentación y mejora de este Subsistema.

Art. 11.- La planificación del talento humano de la Institución deberá articularse con su misión, visión, objetivos institucionales y planificación estratégica.

En cuanto a la carrera bomberil, ésta constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia de las y los servidores de la carrera que integran.

El Plan de Carrera establece el método aplicable para medir el desarrollo de actitudes y aptitudes programadas, que se fundamentan en la ubicación del servidor público en el puesto de trabajo o grado; cuidadosamente estudiado y consensuado para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para futuros puestos de exigencias mayores en la institución, conforme a las leyes aplicables a la materia.

TÍTULO IV

Planificación del talento humano institucional

Art. 12.- Requisito previo.- La Unidad de Administración del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, previo a la ejecución del proceso de planificación del talento humano, deberá contar con el Reglamento Orgánico Funcional de Gestión por Procesos legalmente expedido, el cual contendrá el portafolio de productos y servicios alineados a la estructura orgánica institucional, y que deberá estar acorde a la planificación institucional.

El portafolio de productos o servicios de cada dirección, área, unidad o proceso interno deberá ser validado de manera conjunta por la UATH y la Dirección de Secretaría General y Comunicación Social, previo al levantamiento de la plantilla de talento humano.

Art. 13.- Componentes de la planificación del talento humano.- El proceso de la planificación del talento humano, estará integrado por los siguientes componentes:

- a) Diagnóstico institucional del talento humano;
- b) Determinación de la plantilla de talento humano; y,
- c) Optimización y racionalización del talento humano.

CAPÍTULO I

Diagnóstico institucional del talento humano

Art. 14.- Diagnóstico institucional del talento humano.- Permitirá a la UATH del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa realizar un análisis de la capacidad operativa actual de cada dirección, área, unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, así como definir los planes de optimización y racionalización del talento humano.

La UATH del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, a través del Sistema Integrado de Información del Talento Humano, para obtener el número actual de las y los servidores públicos por dirección, área, unidad o proceso interno, deberá de manera continua mantener actualizada la siguiente información:

a) Datos institucionales:

1. Nombre de la institución; y,
2. Tipología institucional.

b) Datos de la o el servidor:

1. Partida general;
2. Partida individual;
3. Nivel o proceso;
4. Unidad administrativa;
5. Lugar de trabajo;
6. Apellidos y nombres del servidor;
7. Puesto institucional;
8. Grupo ocupacional;
9. Ámbito del puesto (cantonal/parroquial);
10. Grado;
11. Remuneración mensual unificada;
12. Fecha de nacimiento;
13. Edad;
14. Género;
15. Etnia;
16. Instrucción formal;
17. Régimen laboral;
18. Modalidad de prestación de servicios (nombramiento permanente, nombramiento provisional o contrato de servicios ocasionales);
19. Fecha de ingreso a la institución;
20. Tiempo de servicio en la institución;
21. Número de aportaciones al IESS;
22. Tiempo de servicio en el sector público;
23. Discapacidad; y,
24. Enfermedades catastróficas.

CAPÍTULO II

Plantilla de talento humano

Art. 15.- Plantilla de talento humano.- Es el número de servidores públicos requeridos por cada dirección, área, unidad o proceso interno que integran la estructura orgánica institucional para el logro de sus productos o servicios, la que será elaborada de acuerdo con el presente Reglamento, y cuyos resultados permitirán establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de esta. No se podrá realizar o celebrar ningún movimiento de personal, contrato de servicios ocasionales, habilitación de partidas vacantes, creación de puestos, desvinculación o supresión de puestos no fundamentada en la misma.

Art. 16.- Establecimiento de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano se realizará a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicios de cada unidad o proceso interno. Se excluyen de este procedimiento las actividades realizadas por los puestos de los niveles jerárquico superior, apoyo administrativo y de servicios generales, que se sujetarán a políticas sobre la base de la estructura orgánica institucional.

Art. 17.- Metodología para la determinación de la plantilla de talento humano.- Para la elaboración de la plantilla de talento humano se considerará la siguiente metodología:

a) El responsable de cada dirección, área, unidad o proceso interno, en coordinación con la UATH y la Unidad de Desarrollo Institucional, validarán el portafolio de productos y servicios y determinarán que estos se encuentren contemplados en el reglamento orgánico-funcional de gestión por procesos, legalmente expedido, y en la planificación institucional.

En el caso de productos o servicios que no consten en el reglamento orgánico-funcional, se los incorporará siguiendo el procedimiento correspondiente; y si estos no constan en la planificación institucional, se los incluirá previo informe de la Dirección de Secretaría General y Comunicación Social;

b) El responsable de cada dirección, área, unidad o proceso interno elaborará el proyecto de plantilla de talento humano, sobre la base del análisis de las actividades para el logro de los productos o servicios intermedios a través de los factores de frecuencia, volumen y tiempo;

c) El responsable de cada dirección, área, unidad o proceso interno realizará el dimensionamiento de la estructura posicional por roles, sobre la base del análisis de las actividades, la que servirá como insumo para la elaboración de la descripción y perfil de los puestos; y,

d) La UATH validará la consistencia técnica de la plantilla de talento humano de cada dirección, área, unidad o proceso interno; y lo consolidará de manera institucional.

Art. 18.- Definiciones para la elaboración de la plantilla de talento humano.- Se deberá considerar las siguientes definiciones y criterios:

- a) **Actividad operativa.-** Acción consecutiva y necesaria para el logro de un producto o servicio intermedio;
- b) **Actividad de gestión.-** Acción de valor agregado que incide en la definición o decisión para el logro de un producto o servicio intermedio;
- c) **Producto o servicio intermedio.-** Resultado de una actividad que es consecuente y complementaria para el logro de un producto o servicio final;
- d) **Producto o servicio final.-** Resultado de un proceso, orientado a la satisfacción de la demanda de los usuarios internos o externos. Debe estar alineado al portafolio de productos y servicios del reglamento orgánico-funcional de gestión por procesos y a la planificación institucional;
- e) **Parámetros de medición.-** Frecuencia, volumen y tiempo de cada producto o servicio intermedio:
 - 1. **Frecuencia.-** Es un dato referencial respecto al período para la ejecución de una actividad y obtención de un producto o servicio intermedio.
 - 2. **Volumen de acuerdo con la frecuencia.-** Se refiere al número de productos o servicios intermedios resultantes de cada actividad, desarrollados de acuerdo con la frecuencia establecida.
 - 3. **Tiempo.-** El tiempo mínimo y máximo invertido en la ejecución de cada actividad, misma que se establecerá en minutos.

Art. 19.- Respaldo documental.- La información que sustente el levantamiento de la plantilla de talento humano de cada dirección, área, unidad o proceso interno, deberá contar con los respaldos respectivos a través de registros físicos o digitales que estarán bajo la custodia del responsable de la dirección, área, unidad o proceso interno, y que permitirá una adecuada validación por parte de la UATH.

Art. 20.- Modificación de la plantilla de talento humano.- La plantilla de talento humano elaborada de conformidad con lo previsto en el presente Reglamento podrá ser modificada siguiendo la metodología establecida en los artículos precedentes, sólo en los siguientes casos:

- a) Cuando se determine variación en el volumen de productos o servicios en función de la demanda de usuarios internos o externos (superior o inferior a la línea base establecida en la plantilla);
- b) Cuando la institución amplíe su cobertura de productos y servicios para cubrir la demanda potencial no satisfecha, o disminuya esa cobertura por falta de demanda, considerando la infraestructura, equipos, materiales, tecnología y otros recursos;

- c) Si las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales asumieren productos o servicios no considerados originalmente en su portafolio, o redujeran los productos o servicios, previa reforma del reglamento orgánico-funcional de gestión por procesos;
- d) Por creación, fusión o eliminación de direcciones, áreas, unidades o procesos internos, previa reforma del reglamento orgánico institucional; y,
- e) Para activar o desactivar productos y servicios en los distintos niveles desconcentrados de la institución (cantonal/parroquial) no considerados en el análisis de la plantilla.

Art. 21.- Interacción con la clasificación de puestos.- Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada dirección, área, unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

El procedimiento de descripción, valoración y clasificación de los puestos se definirá de acuerdo con el *Reglamento que establece el Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa*.

CAPÍTULO III

Optimización y racionalización del talento humano

Art. 22.- Proceso de optimización y racionalización del talento humano.- Con base en la plantilla de talento humano y previo análisis de los perfiles disponibles de las y los servidores y exigibles por los puestos en cada dirección, área, unidad o proceso interno, el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, dentro del ámbito del presente Reglamento, a través de la UATH, podrán realizar procesos de optimización y racionalización del talento humano, que serán instrumentados por medio de un plan que será aprobado por la máxima autoridad o su delegada o delegado.

Art. 23.- Contenido del plan de optimización y racionalización del talento humano.- El plan de optimización y racionalización del talento humano contendrá los siguientes campos de gestión del talento humano:

a) **Movimientos de personal.-** Las brechas de necesidades de incremento o excedentes de personal entre la situación actual y la situación propuesta establecida en la plantilla del talento humano, se podrá cubrir a través de los siguientes movimientos de personal:

1. **Traslado administrativo entre direcciones, áreas, unidades o procesos internos.-** Cuando una dirección, área, unidad o proceso interno disponga de personal que no reúne con el perfil de exigencias de los puestos, este podrá ser trasladado a un puesto vacante, de igual clase y categoría o de distinta clase, pero de igual remuneración, siempre y cuando cumpla con el perfil del nuevo puesto;

- 2. Traspaso de puestos a otras unidades o instituciones.-** Cuando una dirección, área, unidad o proceso interno disponga de puestos excedentes de acuerdo con la plantilla de talento humano, se podrá traspasar presupuestariamente un puesto a otra unidad interna, al GAD Municipal del cantón Jipijapa, o a una empresa pública municipal que requiera de tal personal.

En el caso de los traspasos interinstitucionales, se realizarán a petición de la institución requirente y previo informe de la UATH del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, sobre el cual la máxima autoridad podrá autorizar el traspaso respectivo; y,

- 3. Comisiones de servicio con remuneración para la prestación de servicios en otras instituciones.-** A fin de garantizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, las y los servidores de carrera que se encuentran en comisión de servicios con remuneración deberán reintegrarse a la Institución, salvo el caso de aquellos cuyos requerimientos hayan sido cubiertos a través de otros movimientos de personal. La UATH deberá emitir el informe técnico respectivo.

- b) Habilitación de partidas vacantes.-** A fin de realizar el cierre de brechas de la plantilla de talento humano, una vez agotados los movimientos de personal, y de subsistir este requerimiento, el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa podrá habilitar las partidas vacantes, con sujeción a las directrices específicas de la normativa interna.

La habilitación de puestos vacantes será aprobada por la máxima autoridad o su delegada o delegado, previo informe técnico de la UATH y dictamen presupuestario de la Dirección Financiera.

- c) Contratos de servicios ocasionales.-** El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, siempre y cuando haya agotado todos los movimientos de personal, podrá incorporar personal bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, para cubrir la brecha de necesidades de incremento de personal entre la situación actual y la situación propuesta determinada en la plantilla de talento humano, sólo en los casos establecidos en el artículo 20 del presente Reglamento, y que por razones presupuestarias no fuese posible la creación de los puestos. El financiamiento de los contratos de servicios ocasionales será con cargo al presupuesto institucional, y no incrementará la masa salarial.

Los contratos de servicios ocasionales no podrán exceder el veinte (20%) por ciento de la totalidad del personal del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa. En caso de exceder este límite, se deberá contar con la autorización del Comité de Administración y Planificación.

El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa podrá incorporar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales por contrato, por un período máximo de veinticuatro (24) meses,

tiempo en el cual deberá crear los puestos requeridos para actividades permanentes y convocar a los concursos de méritos y oposición.

En el caso del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales que certificare cualquier porcentaje de discapacidad y se encuentre ejecutando actividades permanentes, sus puestos deberán ser considerados como un requerimiento prioritario de creación.

d) Creación de puestos.- La máxima autoridad aprobará la creación de puestos a solicitud del informe técnico de la Unidad de Talento Humano, en el cual sustente que los puestos a crearse consten en la estructura orgánica del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, para lo cual posteriormente deberá solicitar la certificación presupuestaria.

Las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales por ningún motivo podrán sobrepasar del número de puestos establecidos en la plantilla de talento humano, salvo que esta se modifique de conformidad con el artículo 20 del presente Reglamento.

e) Supresiones de puestos.- En el plan de optimización y racionalización del talento humano se podrá establecer partidas a suprimirse por efectos de excedentes en la plantilla del talento humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, y previamente haber agotado los movimientos de personal que permitan reubicar al personal titular de los puestos en otras direcciones, áreas, unidades o procesos internos u otras instituciones públicas municipales.

La supresión de partidas será autorizada por el Comité de Administración y Planificación.

Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS); tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Las partidas suprimidas no podrán crearse nuevamente para cargos de la misma denominación o cargos similares.

f) Desvinculación de personal.- Dentro del plan de optimización y racionalización del talento humano, podrá establecerse personal sujeto a desvinculación por compra de renuncias con indemnización, retiro voluntario para acogerse a la jubilación, renuncias voluntarias con compensación, retiro voluntario con indemnización y cualquier otra modalidad prevista en la Ley Orgánica de Servicio

Público, su Reglamento General y el presente Reglamento. El plan de desvinculación será aprobado mediante resolución por la máxima autoridad, previo el informe técnico de la UATH y el dictamen presupuestario de la Dirección Financiera.

Art. 24.- Priorización para cubrir brechas de requerimiento de personal.- La dotación de personal establecida en el plan de optimización y racionalización del talento humano deberá ser atendido priorizando las necesidades de las direcciones, áreas, unidades o procesos internos de acuerdo con la planificación institucional y la disponibilidad presupuestaria del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

CAPÍTULO IV

Consolidación de la planificación del talento humano

Art. 25.- Consolidación de la planificación del talento humano.- Constituye los resultados integrales de la planificación del talento humano, y considera en este caso, la información obtenida del análisis de la situación actual y la situación propuesta en la plantilla de talento humano, y la optimización y racionalización de los mismos, determinando las reales necesidades de movimientos de personal, contratos de servicios ocasionales, creaciones, supresiones de puestos y desvinculaciones de personal en cumplimiento a las disposiciones del presente Reglamento.

La matriz consolidada de planificación de talento humano contendrá:

- a) Número actual de las y los servidores por dirección, área, unidad o proceso según plantilla;
- b) Número propuesto de las y los servidores por dirección, área, unidad o proceso según plantilla;
- c) Reporte de brechas (+/-) por dirección, área, unidad o proceso; y,
- d) Plan de optimización y racionalización, que generará un informe que contendrá:
 - 1. Traslados administrativos institucionales;
 - 2. Traspasos administrativos institucionales e interinstitucionales de puestos;
 - 3. Comisiones para la prestación servicios en otras instituciones;
 - 4. Contratos de servicios ocasionales;
 - 5. Habilitación de puestos vacantes;
 - 6. Creación de puestos;
 - 7. Supresión de puestos; y,
 - 8. Desvinculaciones de personal.

Para la generación de esta matriz, la UATH podrá utilizar el instructivo y los instrumentos técnicos establecidos por el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO V

Control y sanciones

Art. 26.- Control.- La máxima autoridad o su delegada o delegado realizará el control de la planificación e implementación del talento humano, de acuerdo con las siguientes acciones:

- a) Verificar de manera anual la consistencia de la plantilla de talento humano de cada dirección, área, unidad o proceso institucional; y,
- b) Supervisar el cumplimiento de los procesos de implementación de la planificación anual del talento humano, inclusive la optimización y racionalización de este, de acuerdo con el cronograma establecido para el efecto.

La UATH generará un informe técnico sobre el proceso de implementación de la referida planificación, que será remitido a la máxima autoridad.

Art. 27.- Responsabilidad administrativa.- La o el servidor público que contraviniera las disposiciones del presente Reglamento, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

Art. 28.- Falta disciplinaria grave.- De conformidad con el literal b) del artículo 42 de la LOSEP, las o los servidores públicos y los responsables de las unidades administrativas internas en conjunto con el responsable de la UATH institucional, que por su acción u omisión reporten y/o validen información sin sustento para la elaboración de la plantilla de talento humano y/o el plan de optimización o racionalización, serán sancionados, previo el correspondiente sumario administrativo, con suspensión en el ejercicio de su puesto hasta por treinta (30) días, dejando constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Para todo aquello que no esté establecido en la normativa interna que determina el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, se aplicará supletoriamente las normas de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

SEGUNDA.- La Unidad de Administración del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa será responsable de la aplicación del presente Reglamento. Hasta el 30 de septiembre de cada año, la UATH deberá realizar y/o actualizar la planificación del talento humano para el siguiente período fiscal.

TERCERA.- Las reformas al presente Reglamento se realizarán cuando sea necesaria su actualización; para el efecto la Unidad de Administración del Talento Humano elaborará el respectivo proyecto, el cual se presentará a la máxima autoridad institucional para su aprobación.

CUARTA.- El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa emitirá el Reglamento para contratación de personal, por servicios ocasionales, servicios profesionales, y pasantías y prácticas, de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento, y tomando como norma supletoria la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- IMPLEMENTACIÓN.- El presente Reglamento se implementará simultáneamente con el *Reglamento Orgánico-Funcional de Gestión por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa*, mediante resolución motivada del Primer Jefe.

SEGUNDA.- La Unidad de Administración del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa deberá elaborar la planificación del talento humano para el período 2024, excepcionalmente, hasta el 30 de enero de 2024.

VIGENCIA

El presente Reglamento entrará en vigencia a la fecha de su emisión, sin perjuicio de su publicación en el portal web institucional y en el Registro Oficial.

Emitido en la ciudad de Jipijapa, a los diecinueve días del mes de mayo de 2023.

¡ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA!



JULIO CÉSAR CASTRO
REGALADO

Crnel. (B) Ing. Julio César Castro Regalado
Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa

Resolución N° DMC006-CAP-CBJ-2023**CUERPO DE BOMBEROS DE JIPIJAPA**
El Comité de Administración y Planificación**Considerando:**

Que, el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República señala que 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 considerarán nulos;

Que, el artículo 225, ibidem, establece que el sector público comprende, entre otras, las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; y, 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;

Que, el artículo 226, ibidem, prevé 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, teniendo 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, ibidem, estipula 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 17 de abril de 2023, el Comité de Administración y Planificación del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa desarrolló una sesión con la presencia del Dr. Washington Vásquez Sancán, Concejal designado por el Concejo Municipal; Mayor (B) Jacinto Oswaldo Morán Cevallos, Jefe Operativo, en su calidad de máxima autoridad del nivel técnico operativo de la Institución; Ing. Lourdes Chele Parrales, en su calidad de servidora responsable de la Unidad de Gestión de Riesgos del GAD Municipal del cantón Jipijapa; el Ing. Julio César Castro Regalado, Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos, en su calidad de Presidente del

Comité; e, Ing. Diego Morán Cevallos, Coordinador Estratégico Administrativo, en su calidad de Secretario (E) del Comité;

Que, en la referida sesión, el Comité de Administración y Planificación trató como SEXTO PUNTO la ***aprobación del Reglamento Interno para contratación de personal, por servicios ocasionales, servicios profesionales, y pasantías y prácticas del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa***; en atención a la moción presentada por la Ing. Lourdes Chele Parrales, la cual fue apoyada por el Myr. Jacinto Morán Cevallos, por unanimidad, esto es, con cuatro (4) votos a favor,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la ley,

Resuelve:

Art. 1.- APROBAR el Reglamento Interno para contratación de personal, por servicios ocasionales, servicios profesionales, y pasantías y prácticas del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 2.- DISPONER que la presente resolución sea publicada a través de los canales institucionales y en el Registro Oficial.

Art. 3.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su emisión, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Emitida en la ciudad de Jipijapa, a los diecisiete días del mes de abril de 2023.



Ing. Julio Castro Regalado
Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa
Presidente del Comité de Administración y Planificación

Lo certifico:



Ing. Diego Morán Cevallos
Coordinador Estratégico Administrativo
Secretario (E) del Comité de Administración y Planificación

CUERPO DE BOMBEROS DE JIPIJAPA

Crnel. (B) Ing. Julio Castro Regalado
Primer Jefe

Considerando:

Que, el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República señala que 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 considerarán nulos;

Que, el artículo 225, ibidem, establece que el sector público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; y, 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;

Que, el artículo 226, ibidem, prevé 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, teniendo 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, ibidem, estipula 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, ibidem, determina 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, entre otros aspectos, el sistema de remuneración 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;

Que, el numeral 16 del artículo 326, ibidem, considera que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, de conformidad con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, las disposiciones de esta Ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública que comprende a 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. 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, acorde al artículo 4, ibidem, 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;

Que, el cuarto inciso del artículo 51, ibidem, señala que corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones;

Que, el artículo 52, ibidem, establece las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano, entre las cuales se encuentran elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión de talento humano; y, elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales;

Que, el artículo 54, ibidem, prevé que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño;

Que, los artículos 58 y 49, ibidem, estipulan las normas aplicables para los contratos de servicios ocasionales y los contratos o convenios de pasantías y prácticas;

Que, el artículo 141 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas;

Que, el artículo 1 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público considera que aquel cuerpo legal tiene por objeto regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución de la República;

Que, el segundo inciso del artículo 2 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano, emitida por el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0086 del 23 de abril de 2015, señala que se excluye de la aplicación de la aquella Norma Técnica, a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las universidades y escuelas politécnicas públicas, que están amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que de conformidad con los artículos 42 y 43 del Código Orgánico de la Función Judicial pertenecen a la carrera jurisdiccional, carrera fiscal o carrera de la defensoría; el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio Exterior; y el personal de las empresas públicas; los que se registrarán por sus respectivas leyes.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano que se sujetará a sus planes de desarrollo territorial, para lo cual deberán observar la Norma Técnica invocada;

Que, la organización del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa debe estar regulada por normativa interna de aplicación general, estandarizada para estructurar, elaborar y presentar la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados, dentro del marco de la Constitución y la ley;

Que, dentro de la planificación institucional del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa es necesario contar con un sistema integrado de Desarrollo de Talento Humano que permita validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público orientados hacia el fin primordial a saber: brindar servicios de calidad a la ciudadanía; y,

Que, en sesión ordinaria del 17 de abril de 2023, el Comité de Administración y Planificación resolvió, como **SEXTO PUNTO** de orden del día, ***aprobar el Reglamento Interno para contratación de personal, por servicios ocasionales, servicios profesionales, y pasantías y prácticas del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa***;

Que, el 11 de mayo de 2023, el Alcalde subrogante del cantón Jipijapa sancionó la Ordenanza reformativa a la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón; y,

Que, el literal q) del artículo 26 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón, establece que es deber y atribución del Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, entre otras, aprobar la estructura orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, así como la normativa interna que regule el talento humano, administrativo, directivo y técnico operativo.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y la atribución concedida por el Concejo Municipal mediante el literal q) del artículo 26 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón,

Expide el:

Reglamento Interno para contratación de personal, por servicios ocasionales, servicios profesionales, y pasantías y prácticas del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa

CAPÍTULO I Generalidades

Art. 1.- Objetivo.- El presente Reglamento tiene por objetivo regular la contratación de personal por razones eminentemente temporales y de excepción, cuyas labores no puedan ser ejecutadas por el personal permanente del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 2.- Contratación de personal.- La contratación de personal se entiende como un proceso técnico administrativo que se efectúa por razones eminentemente temporales y de excepción que justifique que las labores que van a desarrollarse no pueden ser ejecutadas por personal de nombramiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 3.- Tipos de contratos de personal.- El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa podrá contratar personal, temporal y excepcionalmente, bajo las siguientes modalidades:

- a) Contrato de servicios ocasionales,
- b) Contrato civil de servicios profesionales, y
- c) Contratos o convenios de pasantías y prácticas.

Art. 4.- Directrices.- La Unidad de Administración del Talento Humano (UATH), a fin de emitir el informe previo favorable para la contratación de servicios ocasionales y contratos de servicios profesionales con personas naturales, observará las políticas y directrices generales siguientes:

a) Contratos de servicios ocasionales:

1. Los contratos de servicios ocasionales serán autorizados por la máxima autoridad del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa con fundamento en la planificación anual del talento humano y previo informe favorable de la UATH, siempre que exista la disponibilidad económica suficiente en la partida correspondiente;
2. Las necesidades de contratación de servicios ocasionales serán determinadas sobre la base de los requerimientos de las direcciones, áreas, unidades o procesos, y de acuerdo con el portafolio de productos y servicios, los planes, programas y proyectos institucionales;
3. No podrán suscribirse contratos de servicios ocasionales para el nivel jerárquico superior.

Nota: El nivel de asesoría técnica corresponde al nivel jerárquico superior, por lo cual será ejercido por funcionarios de libre nombramiento y remoción.

b) Contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados:

1. Los contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados, sin relación de dependencia, serán dispuestos por la máxima autoridad, previo justificativo técnico de la UATH, en el que se sustente que la Institución no dispone de personal profesional para ejecutar actividades específicas cuantificables.

Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados. Las personas contratadas bajo esta modalidad deberán cumplir los requisitos establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes y no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos para las y los servidores públicos.

2. Los contratos civiles de servicios profesionales determinarán productos cuantificables y estarán sujetos a evaluaciones de resultados;

3. Los honorarios profesionales serán acordados teniendo como límite máximo referencial la remuneración del nivel de asesores establecido en la Escala Remunerativa; y,
4. Se prohíbe la contratación de servicios profesionales para cumplir actividades permanentes que se deriven de la funcionalidad de las unidades o procesos organizacionales, más aún para ejecución de actividades en calidad de directores o titulares de unidades, áreas o procesos que orgánica y presupuestariamente deben disponer de puestos fijos.

c) Convenios o contratos de pasantía o prácticas:

1. La máxima autoridad podrá celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de los institutos, universidades, escuelas politécnicas, reconocidas por el organismo competente del país, mismos que se sustentarán en convenios previamente celebrados con las respectivas instituciones del sistema de educación superior;
2. Los contratos individualizados de pasantía contendrán las condiciones específicas acordadas entre el estudiante y el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, que por ser una relación de origen académico no produce ningún tipo de vínculo laboral, no generarán derechos, obligaciones laborales o administrativas. Estos contratos o convenios se caracterizarán por tener una duración limitada y podrán recibir un reconocimiento económico establecido en la normativa aplicable.
3. Del mismo modo se podrán celebrar convenios de práctica estudiantil con los establecimientos de educación regular de nivel medio.

CAPÍTULO II

Contratos de servicios ocasionales

Art. 5.- Contratos de servicios ocasionales.- La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la máxima autoridad del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

Art. 6.- Naturaleza.- Los contratos de servicios ocasionales de ninguna manera representarán estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en el presente Reglamento.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento permanente, con excepción de: las indemnizaciones por supresión de puesto, partida o incentivos para jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compensaciones por renuncia voluntaria, y licencias sin remuneración.

En el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

Las servidoras o servidores públicos no ingresarán a la carrera del servicio público, mediante este tipo de contratos. Sin embargo, nada impedirá a una persona con contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

Art. 7.- Límites en la contratación de servicios ocasionales.- La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte (20%) por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante. Cuando se requiera de la suscripción de contratos de servicios ocasionales, en porcentajes superiores al señalado en este artículo, se requerirá de la correspondiente autorización del Comité de Administración y Planificación.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), y las mujeres embarazadas.

Los contratos de servicios ocasionales para desarrollar funciones en proyectos de inversión en la Institución, no se considerarán dentro del porcentaje máximo de contratos de servicios ocasionales establecidos en el presente artículo.

Art. 8.- Remuneraciones.- La remuneración mensual unificada para los contratos de servicios ocasionales será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en la Escala Remunerativa fijada por el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

La remuneración para las personas con contratos de servicios ocasionales se efectuará desde el primer día del mes, siempre que la prestación de servicios se efectúe desde dicho día; y, en caso de que la prestación de servicios se efectúe con posterioridad se pagará la parte proporcional del tiempo efectivamente trabajado, mediante honorarios.

En el caso de que se dé por terminado el contrato de servicios ocasionales, en cualquier día de un mes, se cancelará la remuneración hasta el día efectivamente trabajado.

Art. 9.- Plazo.- El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce (12) meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso.

Se podrán suscribir varios contratos de servicios ocasionales entre la misma institución y la o el mismo servidor, durante un ejercicio fiscal en curso.

En caso de proceder a la renovación del contrato de servicios ocasionales, no se suspende la relación entre la o el servidor y el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 10.- Creación de puestos.- Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad de Administración del Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de dos años de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad en la misma dirección, unidad o proceso institucional, así como también se considerarán permanentes los cargos que se establezcan en la estructura orgánica y en el Reglamento Orgánico-Funcional de Gestión por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

La UATH bajo sanción, en caso de incumplimiento, tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición correspondiente, tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

La UATH deberá presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo de las o los servidores responsables, según corresponda.

Las servidoras o servidores públicos responsables de la UATH que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la máxima autoridad o su delegada o delegado, previo el correspondiente sumario administrativo, con suspensión en el ejercicio de su puesto hasta por treinta (30) días, dejando constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

Art. 11.- Subrogación y encargo.- El personal sujeto a contratos de servicios ocasionales podrá subrogar o encargarse de un puesto de aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, para lo cual deberá cumplir con los requisitos y perfiles para el puesto a subrogar o encargarse. La UATH en el informe previo a la contratación deberá incorporar dicha posibilidad, la cual constará de manera expresa como cláusula en el contrato a suscribirse.

Art. 12.- Licencias y prohibiciones.- Las y los servidores que tengan suscritos contratos de servicios ocasionales tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Sin embargo, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o

de postgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Art. 13.- Contenido del contrato de servicios ocasionales.- El contrato de servicios ocasionales contendrá básicamente:

- a) Lugar y fecha de celebración,
- b) Comparecientes,
- c) Antecedentes,
- d) Objeto del contrato,
- e) Descripción de las actividades a cumplir,
- f) Plazo de duración,
- g) La posibilidad de subrogar o encargar a puestos,
- h) La remuneración pactada con sujeción a los niveles de la Escala Remunerativa aprobada por el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa,
- i) Certificación de disponibilidad y partida presupuestaria correspondiente,
- j) El dictamen favorable emitido por la UATH; y,
- k) La determinación de que el mismo por su naturaleza pueda darse por terminado en cualquier momento.

Art. 14.- Contravenciones.- Los contratos de servicios ocasionales que no se sujeten a los términos del presente Reglamento concluirán de manera automática y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley, contra los responsables.

Art. 15.- Adendas.- Si se requiere que la servidora o servidor, contratado por servicios ocasionales, ejecute parcial o totalmente actividades o funciones distintas a las determinadas en el contrato, se podrá realizar una adenda al mismo en acuerdo entre las partes, o se deberá dar por terminado el contrato, y este último caso celebrar un nuevo contrato.

Art. 16.- Terminación de los contratos de servicios ocasionales.- Los contratos de servicios ocasionales terminarán por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo,
- b) Mutuo acuerdo de las partes,
- c) Renuncia voluntaria presentada,
- d) Incapacidad absoluta y permanente de la o el contratado para prestar servicios,
- e) Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada,
- f) Por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin que fuere necesario otro requisito previo,
- g) Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de la evaluación del desempeño,
- h) Destitución; y,

i) Muerte.

Las personas con discapacidad, debidamente calificadas por el órgano competente, y las mujeres embarazadas y en período de lactancia, que han suscrito un contrato de servicios ocasionales con el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, no podrán ser separadas de sus labores, en aplicación de la causal f).

Art. 17.- Inducción.- La UATH a fin de propender a una efectiva realización de sus actividades, desde el primer momento, será responsable de la implementación de mecanismos de inducción para las y los servidores con contratos de servicios ocasionales, que involucrarán a los responsables de los procesos institucionales en los cuales participarán.

CAPÍTULO III

Contratos civiles de servicios profesionales

Art. 18.- Contratos civiles de servicios.- La máxima autoridad podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados.

Para la suscripción de este tipo de contratos es necesario que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes. Estos contratos se suscribirán para puestos comprendidos en todos los grupos ocupacionales y se pagarán mediante honorarios mensualizados.

Art. 19.- Inhabilidades.- Las personas a contratarse bajo la modalidad de contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados no deberán tener inhabilidades, prohibiciones e impedimentos establecidos para las y los servidores públicos. Tratándose de personas que hayan recibido indemnización o compensación económica por compra de renuncia, retiro voluntario, venta de renuncia u otras figuras similares, no constituirá impedimento para suscribir un contrato civil de servicios.

Art. 20.- Contratación de profesionales extranjeros.- Las personas extranjeras podrán prestar sus servicios al Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, mediante la suscripción de contratos civiles de servicios profesionales o de servicios técnicos especializados para lo cual se estará a lo que establece para estas personas la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General y demás normas legales aplicables.

CAPÍTULO IV

Convenios o contratos de pasantías y prácticas

Art. 21.- Convenios o contratos de pasantías y prácticas.- El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa podrá celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, reconocidas por el organismo competente en el país, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad. Estos contratos o convenios se sustentarán en convenios previamente celebrados con las respectivas instituciones del sistema de educación superior.

Asimismo, el Cuerpo de Bomberos podrá celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria.

Art. 22.- Naturaleza.- Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, de conformidad con la normativa aplicable, siempre y cuando el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa cuente con la disponibilidad presupuestaria respectiva.

A través de los convenios con las instituciones del sistema de educación superior se definirán las características de los programas de pasantía, y los requerimientos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Los contratos o convenios individualizados de pasantía contendrán las condiciones específicas acordadas entre el estudiante y el Cuerpo de Bomberos, que por ser una relación de origen académico no produce ningún tipo de vínculo laboral.

La base normativa y procedimental para la aplicación de lo dispuesto en este artículo se sujetará a la norma de carácter general que emita el ente rector sectorial.

CAPÍTULO V

Procedimiento para la contratación de personal

Art. 23.- De los responsables de las unidades o procesos institucionales.- Los responsables de las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales realizarán el requerimiento justificado a la máxima autoridad, para la contratación de servicios ocasionales o de servicios profesionales con personas naturales. Además de la justificación y motivación, el requerimiento deberá contener:

- a) Identificación del puesto;
- b) Rol del puesto;
- c) Descripción de actividades que deben cumplirse;
- d) Especificación de productos que deben ser entregados; y,

- e) Perfil de exigencias y competencias que debe reunir el aspirante a la contratación.

Art. 24.- Potestad de la autoridad nominadora.- La máxima autoridad tiene la atribución de solicitar a la Unidad de Administración del Talento Humano el informe correspondiente para la contratación de servicios ocasionales o de servicios profesionales, con personas naturales, sobre la base de los requerimientos presentados por los responsables de las direcciones, áreas, unidades o procesos.

La máxima autoridad suscribirá los contratos siempre y cuando: **a)** se haya cumplido con las políticas, directrices, y normas establecidas en el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa y el presente Reglamento; **b)** se cuente con la correspondiente certificación de disponibilidad presupuestaria; **c)** conste el informe previo favorable de la UATH; y, **d)** que tales contratos hayan sido revisados, en su forma, por la Dirección de Asesoría Jurídica.

Art. 25.- Atribución de la Unidad de Administración del Talento Humano.- Para la contratación de servicios ocasionales o de servicios profesionales, con personas naturales, la UATH emitirá el informe previo favorable, en base a las políticas, normas y procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa y el presente Reglamento.

Art. 26.- Obligaciones de la UATH.- Son obligaciones de la UATH en el proceso de contratación de personal, las siguientes:

- a) Administrar operativamente la planificación del talento humano y la contratación de personal ocasional, o los contratos de profesionales con personas naturales;
- b) Planificar las necesidades de trabajos eventuales sobre la base de la situación histórica, actual y proyectada del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, considerando el portafolio de productos y servicios, requerimientos de las áreas, unidades o procesos y de acuerdo con los planes, programas y proyectos definidos;
- c) Evaluar las capacidades y potenciales del talento humano al servicio de la institución, a fin de optimizar y racionalizar los mismos en función de los requerimientos de los procesos organizacionales;
- d) Emitir informe previo favorable en el que se justifique la necesidad de contar con personal ocasional, y se verifique la existencia de recursos económicos disponibles en la partida específica para estos fines, de modo que no implique aumento de la masa salarial aprobada. En caso de que la contratación implique aumento de la masa salarial aprobada, deberá obtenerse en previamente la respectiva autorización por parte del Comité de Administración y Planificación;
- e) Certificar el cumplimiento de los requisitos para el ingreso al servicio público establecidos en la LOSEP, su Reglamento General, y la normativa institucional interna, que compone el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.

Art. 27.- Contenido del informe previo favorable.- El estudio que efectúe la UATH para la contratación de servicios ocasionales o de servicios profesionales, con personas naturales, requeridos por las direcciones, áreas, unidades o procesos, contendrá:

- a) Las políticas, normas e instrumentos de carácter general aplicables;
- b) Las normas de carácter interno que componen el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, y el presente Reglamento;
- c) El portafolio de productos y servicios de la unidad o proceso;
- d) Análisis de actividades de trabajo y puestos disponibles, a más de que se precisarán los servidores que se encuentren haciendo uso de licencias o comisiones de servicios con o sin remuneración;
- e) La base legal o normativa, y los sustentos técnicos que justifican la contratación de personal;
- f) Cumplimiento del perfil de exigencias de las personas que van a ser contratadas, según la normativa interna de clasificación, remuneración y manual de puestos de las y los servidores públicos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa;
- g) Certificación de que la persona a contratarse no se halle incurso en los impedimentos, inhabilidades y prohibiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General;
- h) Certificación de disponibilidad presupuestaria emitida por la Dirección Financiera, en la que se precise la partida específica a la que se va a aplicar el egreso; y,
- i) Lista de asignaciones del personal que va a ser contratado, en la que se especifique la unidad o proceso, nombres y apellidos del aspirante, número de cédula de ciudadanía, la denominación del puesto institucional y grupo ocupacional o nivel estructural, remuneración mensual unificada y la vigencia del contrato.

La remuneración mensual unificada para la contratación de servicios ocasionales o de servicios profesionales, con personas naturales, se sujetará a la Escala Remunerativa y al presente Reglamento.

Art. 28.- Vigencia de la contratación.- La vigencia de los contratos se determinará en función de los requerimientos definidos en la planificación de los recursos humanos y en el estudio técnico previo emitido por la UATH, y en ningún caso debe sobrepasar el correspondiente ejercicio fiscal.

Art. 29.- Continuidad de prestación de servicios.- Si por necesidades institucionales justificadas en el informe previo favorable de la UATH, elaborado sobre la base del informe de monitoreo, supervisión y evaluación de resultados presentado por los responsables de las direcciones, áreas, unidades o procesos, se requiere continuidad en la prestación de servicios, la máxima autoridad podrá autorizar y suscribir un nuevo contrato de servicios ocasionales o contrato civiles de servicios profesionales, para el siguiente ejercicio fiscal, siempre y cuando se cuente con

disponibilidad presupuestaria y no se incremente la masa salarial aprobada; y, no se excedan los veinticuatro (24) meses de trabajo para el caso de los contratos de servicios ocasionales.

Art. 30.- Seguimiento y evaluación de resultados del contrato.- Les corresponde a los responsables de las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales realizar el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados por el personal contratado, sobre la base de la descripción de actividades y productos programados.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Para todo aquello que no esté establecido el presente Reglamento se aplicará supletoriamente las normas de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

SEGUNDA.- La Unidad de Administración del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa será responsable por la estricta aplicación del presente Reglamento.

TERCERA.- Las reformas al presente Reglamento se realizarán cuando sea necesaria su actualización; para el efecto la Unidad de Administración del Talento Humano elaborará el respectivo proyecto, el cual se presentará a la máxima autoridad institucional para su aprobación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- IMPLEMENTACIÓN.- El presente Reglamento se implementará simultáneamente con el Reglamento Orgánico-Funcional de Gestión por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, mediante resolución motivada del Primer Jefe.

SEGUNDA.- Se consideran válidos todos los contratos de servicios ocasionales suscritos por el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa previa emisión del presente instrumento, bajo el amparo de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, como normas supletorias.

La Unidad de Administración del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa deberá compatibilizar los contratos que no guarden armonía con las normas del presente Reglamento a través de la suscripción de adendas. De no ser posible la suscripción de adendas, los contratos serán terminados, y se suscribirán otros nuevos en su reemplazo, de conformidad con las disposiciones del presente instrumento.

TERCERA.- Para el caso de aquellos servidores quienes han venido laborando en el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, manteniendo contratos de servicios ocasionales

desde antes del 19 de mayo de 2013, se procederá de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público.

CUARTA.- La revisión de contratos, por parte de la Dirección de Asesoría Jurídica, previa suscripción de la máxima autoridad institucional será aplicable una vez que el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa cuente con un servidor a cargo de tal puesto o responsable de tal proceso.

VIGENCIA

El presente Reglamento entrará en vigencia a la fecha de su emisión, sin perjuicio de su publicación en el portal web institucional y en el Registro Oficial.

Emitido en la ciudad de Jipijapa, a los diecinueve días del mes de mayo de 2023.

¡ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA!



CRNEL. JULIO CÉSAR CASTRO
REGALADO

Crnel. (B) Ing. Julio César Castro Regalado
Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa

Resolución N° DMC007-CAP-CBJ-2023**CUERPO DE BOMBEROS DE JIPIJAPA**
El Comité de Administración y Planificación**Considerando:**

Que, el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República señala que 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 considerarán nulos;

Que, el artículo 225, ibidem, establece que el sector público comprende, entre otras, las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; y, 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;

Que, el artículo 226, ibidem, prevé 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, teniendo 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, ibidem, estipula 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 17 de abril de 2023, el Comité de Administración y Planificación del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa desarrolló una sesión con la presencia del Dr. Washington Vásquez Sancán, Concejal designado por el Concejo Municipal; Mayor (B) Jacinto Oswaldo Morán Cevallos, Jefe Operativo, en su calidad de máxima autoridad del nivel técnico operativo de la Institución; Ing. Lourdes Chele Parrales, en su calidad de servidora responsable de la Unidad de Gestión de Riesgos del GAD Municipal del cantón Jipijapa; el Ing. Julio César Castro Regalado, Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos, en su calidad de Presidente del

Comité; e, Ing. Diego Morán Cevallos, Coordinador Estratégico Administrativo, en su calidad de Secretario (E) del Comité;

Que, en la referida sesión, el Comité de Administración y Planificación trató como SÉPTIMO PUNTO la ***aprobación del Reglamento Interno que establece el Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; y, fija las Escalas Remunerativas para Funcionarios de Nivel Jerárquico Superior, Servidores Públicos y Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa***; en atención a la moción presentada por el Myr. Jacinto Morán Cevallos, la cual fue apoyada por el Dr. Washington Vásquez Sancán, por unanimidad, esto es, con cuatro (4) votos a favor,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la ley,

Resuelve:

Art. 1.- APROBAR el Reglamento Interno que establece el Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; y, fija las Escalas Remunerativas para Funcionarios de Nivel Jerárquico Superior, Servidores Públicos y Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 2.- DISPONER que la presente resolución sea publicada a través de los canales institucionales y en el Registro Oficial.

Art. 3.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su emisión, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Emitida en la ciudad de Jipijapa, a los diecisiete días del mes de abril de 2023.



Ing. Julio Castro Regalado
Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa
Presidente del Comité de Administración y Planificación

Lo certifico:



Ing. Diego Morán Cevallos
Coordinador Estratégico Administrativo
Secretario (E) del Comité de Administración y Planificación

CUERPO DE BOMBEROS DE JIPIJAPA

Crnel. (B) Ing. Julio Castro Regalado
Primer Jefe

Considerando:

Que, el literal l) del numeral 7, del artículo 76 de la Constitución de la República señala que 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 considerarán nulos;

Que, el artículo 225, ibidem, establece que el sector público comprende las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado; y, 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;

Que, el artículo 226, ibidem, prevé 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, teniendo 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, ibidem, estipula 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, ibidem, determina 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, entre otros aspectos, el sistema de remuneración 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;

Que, el numeral 16 del artículo 326, ibidem, considera que en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, de conformidad con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público, las disposiciones de esta Ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública que comprende a las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos. 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, acorde al artículo 4, ibidem, 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;

Que, el cuarto inciso del artículo 51, ibidem, señala que corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones;

Que, el artículo 52, ibidem, establece las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano, entre las cuales se encuentran elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión de talento humano; y, elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales;

Que, el artículo 54, ibidem, prevé que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño;

Que, el artículo 62, ibidem, estipula que el Ministerio de Relaciones Laborales, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato

ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos;

Que, el artículo 173 del Reglamento de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina que las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley;

Que, el 01 de febrero de 2023, la Secretaría de Gestión de Riesgos aprobó la Resolución SGR-017-2023, mediante la cual se emitió la Normativa de Categorización, Planificación de la carrera, Niveles de gestión, Estructura de puestos y mandos; Reestructuración de la carrera; Convocatoria, selección y admisión de bomberos para el ingreso a la carrera; Permanencia en la carrera; y, Concurso de Méritos y Oposición, en concordancia con lo previsto en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y demás normativa aplicable;

Que, la organización del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, debe estar regulada por normativa interna de aplicación general, estandarizada para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos de la Institución, dentro del marco de la Constitución y la ley; y,

Que, dentro de la planificación institucional del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa es necesario contar con un sistema integrado de Desarrollo de Talento Humano que permita validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público orientados hacia el fin primordial a saber: brindar servicios de calidad a la ciudadanía;

Que, en sesión ordinaria del 17 de abril de 2023, el Comité de Administración y Planificación resolvió, como **SÉPTIMO PUNTO** de orden del día, ***aprobar el Reglamento Interno que establece el Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; y, fija las Escalas Remunerativas para Funcionarios***

de Nivel Jerárquico Superior, Servidores Públicos y Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa;

Que, el 11 de mayo de 2023, el Alcalde subrogante del cantón Jipijapa sancionó la Ordenanza reformativa a la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón; y,

Que, el literal q) del artículo 26 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón, establece que es deber y atribución del Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, entre otras, aprobar la estructura orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, así como la normativa interna que regule el talento humano, administrativo, directivo y técnico operativo.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y la atribución concedida por el Concejo Municipal mediante el literal q) del artículo 26 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón,

Expide el:

Reglamento Interno que establece el Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; y, fija las Escalas Remunerativas para Funcionarios de Nivel Jerárquico Superior, Servidores Públicos y Trabajadores del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa

TÍTULO I

Reglamento Interno del Subsistema de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Art. 1.- Objetivo.- Establecer el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- La presente norma interna deberá aplicarse en todos los procesos de selección y contratación de los servidores públicos de carrera, servicios ocasionales y profesionales, y funcionarios del nivel jerárquico superior, que presten servicios en el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, bajo el amparo de la Ley

Orgánica de Servicio Público, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Públicas, de demás normativa aplicable.

CAPÍTULO II

Clasificación de puestos

Art. 3.- Del subsistema de clasificación de puestos.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos en el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 4.- De los sustentos de clasificación de puestos.- La valoración y clasificación de puestos, se efectuará considerando los siguientes sustentos:

- a) La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, objetivos y portafolio de productos y servicios;
- b) La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional y con el sistema integrado de desarrollo del talento humano;
- c) Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, régimen interno, desarrollo de carrera del recurso humano, y el establecimiento del sistema de remuneraciones;
- d) La relevancia de los factores, sub factores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Art. 5.- Planificación de la carrera bomberil.- La carrera constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia de las y los servidores de la carrera que integran.

El Plan de Carrera establece el método aplicable para medir el desarrollo de actitudes y aptitudes programadas, que se fundamentan en la ubicación del servidor público en el puesto de trabajo o grado; cuidadosamente estudiado y consensuado para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para futuros puestos de exigencias mayores en la institución, conforme a las leyes aplicables a la materia.

Se desarrolla con base al análisis técnico que identifica la relación entre la misión, el rol, las actividades esenciales, la interfaz, formación, experiencia, competencias, requisitos de ascenso y promoción, capacitación requerida por grado y grupo ocupacional; analizando, describiendo y estructurando la carrera de manera técnica para el personal bomberil.

El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa está integrado por bomberos remunerados y bomberos voluntarios; los bomberos remunerados son las personas naturales que pertenecen a la carrera de bomberos, prevista en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

El personal operativo remunerado del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa se clasifica en:

- a) **Técnico operativo:** Bombero 1, Bombero 2, Bombero 3, Bombero 4 y Subinspector de Estación.
- b) **Directivo:** Inspector de Brigada, Subjefe de Bomberos y Jefe de Bomberos.

Art. 6.- Niveles de gestión para el personal de carrera bomberil.- Los niveles de gestión del personal de carrera bomberil del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa se establecen de la siguiente manera:

- a) **Dirección Estratégica:** Será ejercida por el funcionario designado como máxima autoridad quien será un servidor de carrera;
- b) **Gestión Directiva Institucional:** Conformada por el Inspector de Brigada, Subjefe de Bomberos y el Jefe de Bomberos en caso de que amerite la estructura institucional; y,
- c) **Gestión General Operativa:** Conformada por el Bombero 1, Bombero 2, Bombero 3, Bombero 4 y Subinspector de Estación.

Los cargos de Jefe y Subjefe de Bomberos serán de Nivel Jerárquico Superior.

Nivel	Rol	
Directivo	Conducción y mando	Planificación y manejo operativo de los distintos procesos internos o unidades.
	Coordinación operativa	Responsabilidad de la ejecución de actividades de coordinación de procesos internos o unidades operativas.
Operativo	Supervisión operativa	Control operativo de equipos de trabajo, procesos internos o unidades.
	Ejecución operativa	Realización de las actividades operacionales necesarias para la prestación del servicio institucional.

Art. 7.- Estructura de la carrera bomberil.- La estructura orgánica de los niveles de gestión del personal del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa cuenta con los puestos necesarios para generar un plan de carrera acorde a la capacidad presupuestaria y a las necesidades actuales y futuras del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, en cumplimiento a lo establecido en los niveles y roles previstos en el artículo 280 del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, de conformidad con la siguiente tabla:

Nivel	Rol	Grado
Directivo	Conducción y mando	Jefe de Bomberos
		Subjefe de Bomberos
	Coordinación	Inspector de Brigada
Técnico Operativo	Supervisión Operativa	Subinspector de Estación
	Ejecución Operativa	Bombero 4o.
		Bombero 3o.
		Bombero 2o.
		Bombero 1o.

El Jefe de Bomberos y Subjefe de Bomberos desempeñan funciones de conducción y mando, en donde la máxima autoridad será elegida como lo indican los artículos 14 y 248 del COESCOP. Una vez designada la máxima autoridad, esta designará de entre los servidores del nivel directivo al Subjefe de Bomberos.

Art. 8.- Estructura de mando.- La pirámide de mando institucional corresponde a la estructura idónea, técnica operativa que permite al Cuerpo de Bomberos de Jipijapa cumplir su misión genérica de salvar vidas y proteger bienes, a través de un sistema organizado y basado en sus necesidades orgánicas; el cumplimiento de perfiles de puesto, tiempo de servicio, méritos y capacidades; de tal modo que la base de esta esté constituida por el Bombero 1 y ascendiendo de grado en grado.

Art. 9.- De los roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos de carrera civil.- Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional. Para tal efecto, se deberán considerar los siguientes niveles:

Nivel	Rol
Profesional	Ejecución de procesos
	Ejecución y supervisión de procesos
	Ejecución y coordinación de procesos
No profesional	Servicio
	Administrativo
	Ejecución y coordinación operativa
	Técnico
	Ejecución de procesos de apoyo

Art. 10.- De los niveles estructurales y grupos ocupacionales de la carrera civil.-

Cada nivel estructural, grado y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales se organizarán de la siguiente manera:

Grupo ocupacional	Grado
Servidor público de servicios 1	1
Servidor público de servicios 2	2
Servidor público de apoyo 1	3
Servidor público de apoyo 2	4
Servidor público de apoyo 3	5
Servidor público de apoyo 4	6
Servidor público 1	7
Servidor público 2	8
Servidor público 3	9
Servidor público 4	10
Servidor público 5	11
Servidor público 6	12
Servidor público 7	13
Servidor público 8	14
Servidor público 9	15
Servidor público 10	16
Servidor público 11	17
Servidor público 12	18
Servidor público 13	19
Servidor público 14	20
Obrero nivel 1	CT1
Obrero nivel 2	CT2
Obrero nivel 3	CT3
Obrero nivel 4	CT12

***Fuente:** Escala de 20 grados del MDT, para servidores públicos

Art 11.- Componentes del subsistema.- El subsistema de clasificación de puestos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, está integrado por los procesos de: análisis de puestos, descripción de puestos, valoración de puestos, clasificación de puestos y estructura de puestos.

CAPÍTULO III

Reestructuración de la carrera de personal bomberil

Art. 12.- Homologación de grados.- Los grados de los bomberos que cumplen funciones en el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, a la fecha de aprobación del presente Reglamento, se homologarán de conformidad con la siguiente tabla:

Nivel	Rol	Grado actual	Grado Homologado
Técnico operativo	Ejecución operativa	Bombero	Bombero 1
		Cabo	
		Sargento	Bombero 2
		Suboficial	
		Subteniente	Bombero 3
		Teniente	Bombero 4
Directivo	Supervisión operativa	Capitán	Subinspector de estación
	Coordinación operativa	Mayor	Inspector de brigada
	Conducción y mando	Teniente coronel	Subjefe de bomberos
		Coronel	Jefe de bomberos

Art. 13.- Años de permanencia en los grados.- Con la finalidad de determinar los años de permanencia en la nueva estructura de grados bomberiles, se establece el siguiente cuadro:

Grado actual	Años de permanencia	Grado homologado	Años de permanencia
Bombero	5	Bombero 1	4
Cabo	5		4
Sargento	5	Bombero 2	4
Suboficial	5		4
Subteniente	5	Bombero 3	4
Teniente	5	Bombero 4	4
Capitán	5	Subinspector de estación	4
Mayor	5	Inspector de brigada	4
Teniente coronel	5	Subjefe de bomberos	4
Coronel	5	Jefe de bomberos	4

Respecto a las circunstancias del cargo que son Titular, Subrogante y Encargado, se respetará lo previsto en los artículos 8, 13, 14 y 220 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

El Jefe de Bomberos o quien realice sus funciones, cuando cumpliera el tiempo designado para el rol de Conducción y Mando, deberá continuar con su grado homologado dentro de la carrera bomberil, con la finalidad de cumplir los años que estipula la ley para adquirir el derecho de jubilación.

El cumplir con la función de máxima autoridad no implica el ascenso al grado de Jefe de Bomberos. Para los ascensos, se debe cumplir con lo mencionado en el TÍTULO I.- DISPOSICIONES COMUNES - CAPÍTULO TERCERO ASCENSOS del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

El Subjefe de Bomberos o quien realice sus funciones, será escogido de la misma institución bomberil por la máxima autoridad. Cuando cumpliera el tiempo designado para el rol de Conducción y Mando, deberá continuar con su grado homologado dentro de la carrera bomberil de igual manera con la finalidad de cumplir los años que estipula la ley para adquirir el derecho de jubilación.

CAPÍTULO IV

Procedimiento

Art. 14.- Del plan de clasificación de puestos.- La UATH presentará para conocimiento y resolución de la máxima autoridad, las políticas institucionales, el programa de actividades e instrucciones para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución.

En el programa se especificará las responsabilidades y resultados deseados en el cumplimiento de las actividades de análisis, descripción, valoración, clasificación y estructuración de puestos.

Los resultados obtenidos en cada una de las actividades descritas serán puestos a consideración de la máxima autoridad.

Art. 15.- 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 las unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia y definir el perfil de exigencias y de competencias necesarias para un desempeño excelente.

La o el responsable de las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales, con la asesoría y colaboración de la UATH, llevará adelante el análisis de los puestos que integran el área que lidera, sobre la base de la normativa interna que regula el talento humano.

Art. 16.- De la descripción de puestos.- Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa a su contenido, situación e incidencia real de un puesto en la organización, 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 de las unidades y los procesos organizacionales.

La o el responsable de las direcciones, áreas, unidades o procesos institucionales, en coordinación con la UATH, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a sus procesos internos.

En el perfil de exigencias se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Art. 17.- De la valoración de puestos.- Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

La Unidad de Administración del Talento Humano, de conformidad con la metodología prevista en el Capítulo IV del presente Reglamento, valorará los puestos que conforman la estructura ocupacional institucional, a fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

Art. 18.- De la clasificación de puestos.- Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo con la escala de intervalos de valoración prevista en el presente Reglamento.

Art. 19.- De la estructura de puestos.- La estructura de puestos institucional mantendrá una codificación integrada por una secuencia numérica lógica e identificarán al sector del estado, las áreas administrativas, procesos organizacionales, series, clases de puestos y niveles.

4.2. Municipios: Cuerpo de Bomberos de Jipijapa

4.2.1	Primera Jefatura
4.2.2	Coordinación Estratégica Administrativa
4.2.3	Dirección de Asesoría Jurídica
4.2.4	Dirección de Comunicación Social
4.2.5	Dirección Administrativa
4.2.6	Dirección Financiera
4.2.7	Coordinación General de Operaciones
4.2.8	Segunda Jefatura – Gestión Operativa

CAPÍTULO V

Valoración de puestos

Art 20.- De los factores para la valoración de puestos.- La valoración de puestos se realizará considerando los factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

Factores	Sub factores	Ponderación	Subtotal
Competencias	Instrucción formal	200	500
	Experiencia	100	
	Habilidades de gestión	100	
	Habilidades de comunicación	100	
Complejidad de puesto	Condiciones de trabajo	100	200
	Toma de decisiones	100	
Responsabilidad	Rol de puesto	175	275
	Control de resultados	100	
Total de puntos		975	975

Art. 21.- De las competencias.- Son conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de sub factores de:

- a) **Instrucción formal.-** Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño de un puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que las servidoras o servidores se desempeñen eficientemente en el puesto.

Asignación de puntaje

Nivel	Puntaje
No profesional	
Educación Básica	15
Bachiller	45
Tercer año aprobado - Certificado de culminación de Educación Superior	100
Profesional	
Técnico / Tecnólogo Superior	125
Profesional de 2 a 4 años	140
Profesional 5 años	155
Profesional 6 años	170
Maestría o PHD	200

Criterios de valoración

Nivel	Descripción
Educación básica	Nivel de instrucción básica
Bachiller	Estudios formales de educación media
Técnico / Tecnólogo	Estudios técnicos de una rama u oficio
Tercer año aprobado Educación Superior	Estudios aprobados hasta el tercer año de tercer nivel, con grado de licenciatura
Título profesional	Estudios adquiridos en instituciones de educación superior, con grado de licenciatura

Nivel	Descripción
Maestría o más	Dominio de una disciplina organizacional administrativa y/o científica

- b) Experiencia.-** Este sub factor aprecia el nivel de experticia necesaria para el desarrollo eficiente del rol, atribuciones y responsabilidades asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios definidos en las unidades o procesos organizacionales.

Asignación de puntaje

Nivel	Rol	Instrucción formal	Años de experiencia	Puntaje
No profesional	Servicios	N/A	No requerida	14
	Administrativo	Bachiller	No requerida	28
	Técnico		3 meses	42
	Ejecución de procesos de apoyo	Tercer año aprobado, certificado de culminación de educación superior	6 meses	56
Profesional	Ejecución de procesos	Técnico superior	Hasta 6 años	70
		Tecnológico superior	Hasta 5 años	
		Tercer nivel	Hasta 2 años 6 meses	
	Ejecución y supervisión de procesos	Tercer nivel	Mínimo 3 años	84
	Ejecución y coordinación de procesos		Mínimo 4 años	100

- c) Habilidades de gestión.-** Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control.

Asignación de puntaje y criterios de valoración

Nivel	Puntaje	Descripción
1	20	El trabajo se desarrolla de acuerdo con instrucciones detalladas, trabajo rutinario.
2	40	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias.
3	60	El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos.

Nivel	Puntaje	Descripción
		Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto.
4	80	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto en específico. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.
5	100	Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o proceso.

- d) Habilidades de comunicación.-** Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información; a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora el trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza y orientación de servicio y facilitación de relaciones.

Asignación de puntaje y criterios de valoración

Nivel	Puntaje	Descripción
1	20	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.
2	40	Establece una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.
3	60	Establece una red moderada de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico.
4	80	Establece una red amplia de contactos internos. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.
5	100	El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajos internos y externos de la organización. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.

Art 22.- De la complejidad del puesto.- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las áreas o procesos organizacionales, a través de los siguientes sub factores:

- a) **Condiciones de trabajo.-** Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre estos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades.

Asignación de puntaje y criterios de valoración

Nivel	Puntaje	Descripción
1	20	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgos ocupacionales.
2	40	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.
3	60	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.
4	80	Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.
5	100	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican alto riesgo ocupacional.

- b) **Toma de decisiones.-** Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para la cumplir la misión y objetivos de las áreas o procesos organizacionales. Valora conocimientos de la organización, análisis innovación, creatividad y solución de problemas.

Asignación de puntaje y criterios de valoración

Nivel	Puntaje	Descripción
1	20	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.
2	40	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional
3	60	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.

Nivel	Puntaje	Descripción
4	80	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.
5	100	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión institucional.

Art 23.- De la responsabilidad.- Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios del área o proceso organizacional, a través de los siguientes sub factores:

- a) **Rol del puesto.-** Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del usuario.

Asignación de puntaje

Grupo ocupacional	Nivel	Puntaje
No profesional	Servicios	25
	Administrativo	50
	Técnico	75
	Ejecución de procesos de apoyo	100
Profesional	Ejecución de procesos	125
	Ejecución y supervisión de procesos	150
	Ejecución y coordinación de procesos	175

Criterios de valoración de puestos

Nivel	Descripción
Servicios	Integran los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios.
Administrativo	Integran los puestos que ejecutan las actividades que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.
Técnico	Integran los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinado de acuerdo con los requerimientos de los procesos organizacionales.

Nivel	Descripción
Ejecución de procesos de apoyo	Integran los puestos que ejecutan las actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos.
Ejecución de procesos	Integran los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera el área o proceso organizacional.
Ejecución y supervisión de procesos	Integran los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo, áreas y/o procesos organizacionales.
Ejecución y coordinación de procesos	Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de áreas o procesos organizacionales.

- b) Control de resultados.-** Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios.

Nivel	Puntaje	Descripción
1	20	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de resultados.
2	40	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.
3	60	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados.
4	80	Responsable de los resultados del equipo de trabajo. Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos servicios.
5	100	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los usuarios. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados.

Art. 24.- Escala de intervalos de valoración.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que corresponde, de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo ocupacional	Grado	Intervalos	
		De	Hasta
Servidor público de servicios 1	1	151	225
Servidor público de servicios 2	2	226	300
Servidor público de apoyo 1	3	301	375
Servidor público de apoyo 2	4	376	450
Servidor público de apoyo 3	5	451	525
Servidor público de apoyo 4	6	526	600
Servidor público 1	7	601	675
Servidor público 2	8	676	750
Servidor público 3	9	751	825
Servidor público 4	10	826	900
Servidor público 5	11	901	975

TÍTULO II

Escala remunerativa institucionales

CAPÍTULO I

Principios generales

Art. 25.- Ámbito.- El presente título establece las escalas remunerativas institucionales que amparan a todas las funcionarias y funcionarios; servidoras y servidores públicos; y, trabajadoras y trabajadores que bajo cualquier forma o título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo o función en el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.

Art. 26.- Definición.- Debido a la naturaleza de las funciones de los servidores y funcionarios públicos que prestan sus servicios en el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, se deben considerar las siguientes definiciones:

a) **Autoridades de nivel jerárquico superior.-** Se consideran quienes ejerzan cargo con funciones y responsabilidades que involucren la toma de decisiones de carácter estratégico, en tanto constituyan puestos de dirección cuyos titulares son los responsables de la ejecución adecuada de la normativa estatal e institucional que permitan el desarrollo del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, y cumplimiento de sus objetivos institucionales.

- b) **Servidores públicos de carrera administrativa.-** Comprende los puestos con funciones y responsabilidades técnicas, operativas y administrativas que no desempeñen funciones comprendidas a las autoridades de nivel jerárquico superior.
- c) **Servidores públicos con contratos de servicios ocasionales.-** Comprende los puestos con funciones similares a las del literal precedente, pero que no corresponden a la carrera del servicio público.
- d) **Servicios profesionales.-** Comprende a las personas naturales quienes reciban pago mediante honorarios para la prestación de servicios civiles, técnicos especialistas y/o profesionales de asesoría externa sin relación de dependencia, contratados para la entrega de productos específicos requeridos por el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa.
- e) **Obreras y obreros (trabajadoras y trabajadores).-** Aquellos definidos como tales, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de la Institución.

Art 27.- De la contratación de servicios profesionales.- En el Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, se podrá realizar suscripción de contratos civiles de servicios profesionales con personas naturales sin relación de dependencia. Para ello se requerirá informe favorable de la UATH en el que se deberá justificar que la labor a realizar por el profesional contratado no podrá ser ejecutado por el personal bajo relación de dependencia o por la especificidad de la materia.

Art. 28.- De la contratación de servicios ocasionales.- La máxima autoridad del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa autorizará la suscripción de contratos de servicios ocasionales para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la UATH, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin, al amparo de la normativa interna que regula el talento humano.

Art. 29.- Para la determinación de la escala remunerativa del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa se toma como base el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, emitido el 25 de marzo de 2015; reformado a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306; y, publicado en Registro Oficial Nro. 946 de 16 de febrero de 2017, mediante el cual se expide: “LA ESCALA DE TECHOS y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES”.

Art. 30.- El Cuerpo de Bomberos de Jipijapa se ajustará a la escala de pisos y techos con base a su categorización; disponibilidad presupuestaria y los niveles definidos en

el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, para lo cual deberá mantener actualizados los siguientes instrumentos técnicos:

- a) Estatuto Orgánico por Procesos;
- b) Estructura por Procesos; y
- c) Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos.

CAPÍTULO II

Autoridades de nivel jerárquico superior institucional

Art 31.- Las remuneraciones mensuales unificadas de las servidoras o servidores públicos comprendidos en el nivel jerárquico superior tales como autoridades y funcionarios que desarrollen actividades a tiempo completo, en especial aquellos del nivel Directivo – Conducción y mando del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa será la establecida en la siguiente escala remunerativa:

Cargo	RMU
Primer Jefe	\$ 3798,00
Segundo Jefe	\$ 2115,00
Asesor Técnico*	\$ 2115,00
Coordinador Estratégico Administrativo	\$ 1676,00
Director	\$ 1676,00

De conformidad con el literal c) del artículo 16 y 24 de la Ordenanza que regula la adscripción, estructura y funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón el Primer Jefe es la máxima autoridad del **nivel ejecutivo**, por lo tanto, es el representante legal de la institución.

El anexo del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060 establece para el cantón Jipijapa, como techo para el nivel ejecutivo, un valor de \$ 4.508; y, para el nivel directivo 2, un valor de \$ 2.368.

* La RMU correspondiente al cargo de asesor técnico, será aplicable como techo, referencialmente, a los profesionales que desarrollen actividades de asesoría mediante nombramientos de libre designación y remoción, contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales.

CAPÍTULO III

Servidoras y servidores públicos de carrera y bajo contratación de servicios ocasionales; y, obreras y obreros

Art. 32.- La *Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas* para las servidoras y servidores públicos, obreras y obreros que ocupen puestos en el Cuerpo de Bomberos

de Jipijapa, bajo régimen de carrera, contratos de servicios ocasionales, o régimen de Código del Trabajo, respectivamente, es la siguiente:

Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas

Grupo ocupacional	Grado	RMU (\$)
Servidor público de servicios 1	1	527
Servidor público de servicios 2	2	553
Servidor público de apoyo 1	3	585
Servidor público de apoyo 2	4	622
Servidor público de apoyo 3	5	675
Servidor público de apoyo 4	6	733
Servidor público 1	7	817
Servidor público 2	8	901
Servidor público 3	9	986
Servidor público 4	10	1.086
Servidor público 5	11	1.212
Obrero nivel 1	CT1	450
Obrero nivel 2	CT2	500
Obrero nivel 3	CT3	600
Paramédico (Otras actividades de salud - C2)	CT4	481,32
Conductor de ambulancias (Choferes / Conductores - C1)	CT5	691,69
Maquinista (Choferes / Conductores - C1)	CT6	691,69

***Fuente:** Escala de 20 grados del MDT, para servidores públicos

Las remuneraciones para servidoras y servidores públicos de la tabla *Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas*, han sido establecidas tomando como base referencial la escala de 20 grados establecida por el Ministerio de Trabajo, vigente a la fecha de emisión del presente Reglamento.

En cuanto a las remuneraciones de obreros CT4 a CT6 se han establecido tomando como referencia el cuadro ESTRUCTURAS OCUPACIONALES – SUELDOS Y SALARIOS MÍNIMOS SECTORIALES Y TARIFAS.- SALARIOS MÍNIMOS SECTORIALES 2023, emitido por el Ministerio de Trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Para todo aquello que no esté establecido en la normativa interna que determina el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa, se aplicará supletoriamente las normas de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.

SEGUNDA.- La Unidad de Administración del Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa deberá velar por la estricta aplicación de la presente normativa interna.

TERCERA.- Las reformas al presente Reglamento se realizarán cuando sea necesaria su actualización; para el efecto la Unidad de Administración del Talento Humano elaborará el respectivo proyecto, el cual se presentará a la máxima autoridad institucional para su aprobación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- IMPLEMENTACIÓN.- El presente Reglamento se implementará simultáneamente con el *Reglamento Orgánico-Funcional de Gestión por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa*, mediante resolución motivada del Primer Jefe.

SEGUNDA.- Para efectos de aplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley Orgánica de Servicio Público, en los casos que corresponda, se mantendrá la remuneración que haya venido percibiendo el servidor o servidora, a efectos de precautelar lo previsto en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República.

VIGENCIA

El presente Reglamento entrará en vigencia a la fecha de su emisión, sin perjuicio de su publicación en el portal web institucional y en el Registro Oficial.

Emitido en la ciudad de Jipijapa, a los diecinueve días del mes de mayo de 2023.

¡ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA!



JULIO CÉSAR CASTRO
PRIMER JEFE

Crnel. (B) Ing. Julio César Castro Regalado
Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos de Jipijapa



Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta
DIRECTOR

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Telf.: 3941-800
Exts.: 3131 - 3134

www.registroficial.gob.ec

IM/AM

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.