REGLAMENTO INTERNO Y PROCEDIMIENTOS PARA LOS CONCURSOS DEL PERSONAL OPERATIVO, ADMINISTRATIVO, ASPIRANTES Y ASCENSOS DEL PERSONAL OPERATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA.

DR. WILSON GÓMEZ CRESPO

CONSULTOR

CONSULTORIA Nº CCD-CBL-AJ-001-2019

"CONTRATACIÓN DE UNA CONSULTORIA PARA LA REVISIÓN, ANÁLISIS TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y REINGENIERÍA DE LOS PROCESOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA"

DR. WILSON GÓMEZ CRESPO

CONSULTOR

CONTENIDO

REGLAMENTO INTERNO Y PROCEDIMIENTOS PARA LOS CONCURSOS DE PERSONAL OPERATIVO, ADMINISTRATIVO, ASPIRANTES Y ASCENSOS DEL PERSONAL OPERATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN LOJA.

Art. 1.- Naturaleza.- El Cuerpo de Bomberos del cantón Loja, es una entidad de derecho público, adscrita al Gobierno Autónomo Descentralizado, que presta el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, atención pre-hospitalaria; además, ejecuta labores de salvamento, búsqueda y rescate. Su administración técnico-operativa es de forma jerarquizada, tiene carácter civil, y dadas las peculiaridades de su alta misión, todo el personal cumple puntual y exactamente la misión y objetivos, según las órdenes que reciban de sus mandos respectivos y dependiendo del nivel de gestión y el rol en el que se encuentren, de conformidad con el Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público COESCOP, Ordenanza de Funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Loja, Código Orgánico de Servicio Público LOSEP y su Reglamento contando además con elemento de apoyo administrativo que conforma la Estructura Organizacional interna.

Art. 2.- La Carrera Bomberil. - Está orientada a desarrollar la calidad humana, profesional y técnica, con estabilidad laboral y permanencia en el servicio; se sustentará en valores y principios éticos, por la capacidad de liderazgo y servicio comunitario, pilares en los que se asientan el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos.

Art. 3.- Concursos.- En los concursos de méritos y oposición los postulantes que cumplan los requisitos del perfil del puesto serán convocados con por las menos 48 horas de anticipación a rendir las pruebas preparadas para medir sus competencias para el cargo que aplica, pruebas a través de las cuales se medirá su inteligencia lógica y su nivel de razonamiento.

Art. 4.- Mando.- El personal administrativo del Cuerpo de Bomberos del cantón Loja, entendiéndose como tales a aquellos que apoyan mediante sus conocimientos profesionales y experiencia en los procesos internos y externos de la cadena de valor dentro del servicio público, no tendrán actividades de Mando sobre el personal operativo, por lo tanto serán considerados como elementos de asesoramiento y apoyo a la gestión política y administrativa que imponga el Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos del cantón Loja y se sujetarán a este Reglamento.

En el área administrativa los concursos de méritos y oposición se regirán de acuerdo a lo que se establece en el Capítulo II de este Reglamento, tomando en consideración el Manual de Descripción, Valoración de Puestos y de acuerdo a la necesidad institucional, para realizar el respectivo concursos y llenar la(s) vacante(s) institucionales) teniendo mayor prioridad en su selección las personas que laboran o hayan laborado en el Cuerpo de Bomberos del cantón Loja por la experiencia adquirida al interior de la institución.

Art. 5.- Tiempo mínimo de Servicio en cada Grado. - Fijase los siguientes tiempos mínimos del personal de los niveles de gestión directivo y técnico operativo, como requisitos para ascender al grado inmediatamente superior. El ingreso en la escala de mandos será por promoción interna de acuerdo con los principios de mérito y capacidad que actualmente se define como Jerarquía en el cumplimiento de la función.

Art. 6.- Régimen Laboral. - El Personal de carrera de Bomberos y los servidores de la carrera administrativa, que conforman El Cuerpo de Bomberos del cantón Loja dentro de los diferentes niveles de gestión tendrá la condición de servidor público, sujeto al Código Orgánico de Entidades de Seguridad y Orden Público, y se aplicará supletoriamente la Ley Orgánica del Servicio Público, en todo aquello que no esté regulado en el COESCOP.

Art. 7.- Ingreso a la Carrera.- El Capítulo I del presente Reglamento regula el ingreso a la carrera bomberil, dentro del Cuerpo de Bomberos de Loja, tanto de aspirantes, los ascensos del personal de carrera dentro de los niveles de gestión directivo o técnico operativo.

CAPÍTULO I

Art 8.- Niveles de Gestión.- Todos los miembros del Cuerpo de Bomberos de Loja se agruparán en dos niveles de gestión y una sola línea jerárquica, estructurada en dos niveles de gestión: Directivo y Operativo;

La primera (Directivo) estará compuesta por:

a) Conducción y Mando
b) Coordinación Operativa

En el Nivel Operativo existirán las categorías de:

c) a.- Supervisión Operativa

d) b.- Ejecución Operativa.

Art. 9.- Ingreso de Aspirantes. - El ingreso como Aspirante a formar parte del Cuerpo de Bomberos de Loja se realizará sustentado en sus méritos y capacidad física e intelectual. El ingreso a la carrera se efectuará mediante convocatoria pública, cumpliendo con el procedimiento y los trámites que señala el COESCOP, el subsistema de reclutamiento y selección de personal a través de concursos de méritos y oposición abiertos, para el personal Operativo.

Art. 10.- Calificación de aspirante. - La calificación de las carpetas de los aspirantes se hará siguiendo las normas de evaluación emanadas por la Jefatura de Talento Humano, una vez verificados el cumplimiento de los requisitos señalados en la convocatoria.

Art.11.- Requisitos mínimos. - Como requisitos específicos para acceder a las pruebas selectivas de ingreso y puedan ser admitidos a los cursos de aspirantes o de ascensos, los alumnos deberán cumplir aquellos requisitos que regulan al servicio público, excepto la declaración patrimonial juramentada, siendo éstos los siguientes:

a) Ser bachiller
b) Aprobar el examen de aptitud.
c) Aprobar los exámenes médicos, psicológico y las pruebas integrales de control y confianza.
d) No haber sido destituido ni dado de baja de otra entidad de Seguridad y Orden Público.
e) No adeudar más de dos pensiones alimenticias, ni haber recibido sentencia condenatoria por casos de violencia intrafamiliar.

Art. 12.- Jerarquía. - La Jerarquización dentro de la carrera bomberil se determinará en consideración a los siguientes factores:

a) Nivel
b) Rol
c) Grado
d) Tiempo de servicio
e) Nivel de profesionalización académico.

f) Idoneidad en la función de la calificación de méritos y deméritos dentro de la hoja de vida y servicio.

Art. 13.- Procedimiento para el concurso.- El ascenso en los niveles de gestión de Conducción y Mando; y, Técnico Operativa se producirá siempre mediante el procedimiento de concurso-oposición, convocado en forma reglamentaria, debiendo ser un procedimiento de evaluación y promoción privativo de la Comisión de Calificaciones y Ascensos. Se podrá recurrir como procedimiento excepcional a la reglamentaria sólo en casos debidamente motivados que mediante Resolución expida la Máxima Autoridad del Cuerpo de Bomberos.

Art. 14.- Aspirante. - La palabra Aspirante, corresponde a la denominación genérica al ejercicio del Rol que le otorga las atribuciones, responsabilidades y misión dentro del Cuerpo de Bomberos.

Art. 15. – Cursante. - Es la denominación del personal de bomberos que se encuentra como alumno dentro del curso de ascenso o profesionalización.

Art.- 16.- Requisito para formar parte de la estructura orgánica.- Las y los aspirantes no formarán parte de la estructura orgánica ni jerárquica del Cuerpo de Bomberos, ni ostentan la calidad de servidores o servidoras hasta haber aprobado el curso de formación o capacitación requerida, haber cumplido todos los requisitos legales de ingreso, así como haber formalizado el nombramiento correspondiente ya sea mediante acción de personal o contrato de servicios profesionales.

Art. 17.- Orden General.- Los ascensos se conferirán de grado en grado, mediante Orden General suscrita por el Director Administrativo en forma conjunta con el Jefe de Bomberos, y será registrada en el libro de vida por el Jefe de Talento Humano.

Art.18.- Derecho de postulación.- Tendrán derecho a postular a las convocatorias todos los miembros de carrera de del Cuerpo de Bomberos de Loja. El ascenso se perfeccionará cuando exista la correspondiente vacante dentro de la estructura orgánica siempre que reúnan las siguientes condiciones:

a) No figurar en su expediente personal nota desfavorable, consistente en sanción disciplinaria superior a apercibimiento, salvo las prescritas legalmente.
b) Superar las pruebas de capacitación para el grado objeto de la convocatoria que se establezcan.
c) Tener la antigüedad o los años requeridos en el servicio para el grado en el Cuerpo de Bomberos, siendo estos los siguientes parámetros:

De Bombero Primero para ascenso a Bombero Segundo, ocho años.

De Bombero Segundo para ascenso a Bombero Tercero, doce años.

De Bombero Tercero para ascenso a Bombero Cuatro, dieciséis años.

De Bombero Cuarto para ascenso a Subinspector de Estación, veinte años.

De Subinspector de Estación para ascenso a Inspector de Brigada, veinte y tres años.

De Inspector de Brigada para ascenso a Subjefe de Bomberos, veinte y cinco años.

De Subjefe de Bomberos para ascenso a Jefe de Bomberos, veinte y ocho años.

El Jefe del Cuerpo de Bomberos del cantón Loja será considerado de conformidad a la estructura de la Carrera para los fines de este Reglamento como el Jefe Operativo.

d) Haber sido declarado apto para el servicio de acuerdo a la ficha médica, psicológica, académica, física y las pruebas de confianza.
e) Haber aprobado las capacitaciones o especializaciones para su nivel de gestión y grado jerárquico.
f) Presentar la declaración juramentada de sus bienes.

Art.- 19.- Igualdad y no discriminación.- De forma excepcional el ascenso procederá por necesidades institucionales de servicio y de forma justificada. En los procedimientos para los ascensos se consideran criterios de igualdad y no discriminación y se admitirán acciones afirmativas por razones de género o a favor de la población afroecuatoriana, indígena y montubia.

Art. 20.- Estabilidad y Evaluaciones. - La estabilidad laboral de todo el personal de carrera del Cuerpo de Bomberos de Loja estará sujeto a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas y psicológicas.

Art. 21.- Pruebas de confianza.- Las pruebas integrales de control y confianza deberán ser técnicamente elaboradas considerando el perfil del puesto y el grado que ostenta.

Art. 22- Derecho de volver a postularse.- Cuando un bombero, ya del nivel operativo o en funciones administrativas sin considerar el nivel de gestión no haya obtenido la calificación mínima requerida, tendrán la opción de volver a presentarse a las pruebas físicas, académicas y psicológicas, en un plazo no mayor a treinta días.

Art. 23.- Revisión del cuadro de calificaciones.- Corresponde a la Jefatura de Talento Humano revisar el cuadro de calificaciones, la misma que a través del Jefe del departamento pondrá a consideración a través de un informe a la Comisión de Calificaciones y Ascensos, informe que tendrá que basarse en parámetros objetivos y de formación dual teórica-practica.

Art. 24.- Conformación de la comisión de calificaciones y ascensos.- La Comisión de Calificaciones y Ascensos estará integrada de la siguiente manera:

a) Por el Director Administrativo o su delegado.
b) El Asesor Jurídico del Cuerpo de Bomberos de Loja.
c) Jefe de Talento Humano

Actuará en calidad de Secretario la persona que cumpla las funciones de Secretaria General del Cuerpo de Bomberos de Loja, que tendrá únicamente voz informativa.

Art. 25.- Conflicto de intereses.- Ningún miembro de la Comisión de Calificaciones y Ascensos podrá tener conflictos de intereses con los bomberos o los ciudadanos sujetos al proceso de calificación y ascenso o participantes en los concursos de méritos y oposición. En caso de existir será causa de excusa o recusación conforme a la norma que regula los procedimientos administrativos.

Art. 26.- Parámetros del concurso.- El concurso de méritos y oposición al que se someterán los postulantes tendrá los siguientes parámetros:

a) Mérito técnico o de especialidad dentro de la entidad bomberil o en la función o cargo que se postula.
b) Mérito académico, consistente en formación que cumpla el mínimo del perfil que es ser Bachiller.

c) Disciplinaria, para lo que se revisará la hoja de vida de conducta y reconocimientos.

d) Antigüedad, por los años dentro de la carrea bomberil y de manera obligatoria se considerará tres factores, acorde al siguiente orden de prelación:

1. Por el mayor tiempo en el grado como Bombero Operativo.
2. Por idoneidad en función de la calificación de méritos y deméritos contenidos en su hoja de vida; y,
3. Por desempeño académico u otra formación teórico práctica.

Art. 27.- Declaración de apto para el concurso.- Si un bombero acredita el cumplimiento de todos los requisitos para el ascenso, aprueba el pliego de preguntas y tiene una hoja de servicio limpia está apto para asumir sus nuevas funciones en los diferentes niveles de gestión.

Art. 28.- Tránsito del nivel de gestión de ejecución operativa a directiva.- Para el tránsito del nivel de gestión de ejecución operativa a directiva podrán postular al concurso de méritos y oposición los bomberos, siempre que hayan cumplido con los requisitos establecidos en el Art. 13 de este Reglamento.

Art. 29.- Convocatoria Pública.- La convocatoria para como servidores de carrera, será pública, abierta y en esta se indicará si es de carácter nacional, provincial o local, la convocatoria lo hará la máxima autoridad administrativa de la entidad que rectora local.

Art. 30.-Número de cupos.- En la convocatoria para el caso de los aspirantes se hará constar el número de cupos que se requiere para llegar el orgánico funcional.

Art. 31.- Perfil de puesto.- Corresponde a la Jefatura de Talento Humano el establecer los perfiles que se requieren para el ingreso de las y los aspirantes y, asimismo elaborarán los perfiles del puesto para los casos de los diferentes niveles de gestión y grados dentro de institución.

Art. 32.- Publicación en la página web.- La convocatoria se lo hará utilizando la página web de la institución y será publicada de acuerdo al cronograma establecido por la jefatura de talento humano.

Art. 33.- Asenso post mortem.- El ascenso o promoción al grado inmediato superior del bombero procederá en caso de fallecimiento en actos de servicio, aun cuando no haya cumplido con los requisitos establecidos para el efecto.

Art. 34. - Puntajes de evaluación. - La evaluación dentro de los Concursos de Méritos, se realizará mediante puntuaciones numéricas y sus equivalentes, consignadas como resultado de las pruebas, títulos, experiencia, especializaciones y hojas de vida, con las siguientes equivalencias:

De 19 a 20 Sobresaliente

De 16 a 18.99 Muy buena

De 14 a 15.99 Buena

De 10 a 13.99 Regular

De inferior a 10 Deficiente.

Art. 35.- Valoración por puntos. - En la Valoración de Puestos, el método de Puntos por Factor establece que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos.

Art. 36.- Principio de Ponderación. - En la valoración de los puestos dentro del Cuerpo de Bomberos de Loja, para ajustarse a la norma establecida en el COESCOP, se asignan los puntos a cada puesto, en cada factor, y en el grado que se encuentre o el cargo para que han postulado. El valor que representa a esta importancia lo llamamos ponderación y se expresa en cifras. El perfil del puesto de cargo establecerá esos principios de ponderación, tomando en consideración la siguiente tabla:

Factores de Valoración por méritos	Porcentajes	Puntos
Técnico o de especialidad	25%	25
Académico	15%	15
Antiguedad	20%	20
Disciplinaria	25%	25
Méritos de servicio	15	15
	100%	100

Art. 37.- Entrevista. - Una vez concluida la etapa de calificaciones del Mérito como de la Evaluación, se realizará al postulante una entrevista personal por parte de la Comisión de Calificaciones, para conocer fundamentalmente su nivel de responsabilidad y compromiso con la institución, con sus objetivos y fines, entrevista que tendrá una duración máxima de diez minutos, la misma que será considerada en el proceso de selección final bajo los principios de ponderación de sus respuestas.

Art. 38.- De la elaboración y aplicación de las Evaluaciones. - La evaluación académica se lo hará mediante un banco de preguntas de conocimientos indispensables requeridos y el nivel de formación que exija cada perfil de puesto. Corresponde a la Unidad de Administración del Talento Humano, la elaboración del cuestionario, mismo que será entregado a la Comisión de calificaciones que será la responsable de revisar, aprobar, imprimir y entregar a los aspirantes en el día y a la hora establecida en la convocatoria para la aplicación de los exámenes correspondientes.

Transcurrido el tiempo estipulado para la evaluación en el horario de exámenes, los miembros de la Comisión de Calificaciones, retirarán del aspirante o cursante el examen y lo entregarán nuevamente al Coordinador de la Comisión, para la correspondiente codificación, luego de lo cual, se entregarán estas pruebas para la revisión y calificación respectiva; finalmente y luego de haber sido calificados, entregarán a la Comisión para que registre la nota y suscriban el Acta final del concurso.

Art.39.- Calificación mínima.- El aspirante o postulante deberá obtener una calificación mínima de 14 sobre 20 en la prueba de conocimientos. Si son más de una las notas mínimas alcanzadas automáticamente reprobará. Si fuere en una sola prueba o materia tendrá una segunda oportunidad transcurrido un mes. Si no alcanza la nota requerida reprobará el curso y se someterá a las causales de cesación de funciones.

Art. 40.- Evaluaciones obligatorias.- Las evaluaciones para el personal Operativos del Cuerpo de Bomberos del cantón Loja serán obligatorias y de carácter semestral; medirán los resultados de su gestión y la calidad de su formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias y las aptitudes físicas y personales.

Art. 41.- Experiencia profesional.- Los cursos de capacitación, formación y especialización que serán considerados como parte de la experiencia tanto dentro del país como fuera, deberá contar con el aval de una institución del sistema nacional de educación superior en el Ecuador o de una academia de bomberos debidamente acreditada en el extranjero.

Art.42.- Criterios técnicos de capacitación.- Los contenidos de los programas de capacitación, formación y especialización serán elaborados manteniendo criterios técnicos y conceptos estandarizados en materia de seguridad atendiendo a la naturaleza y filosofía del servicio.

Constituyen cursos obligatorios los siguientes:

a) Lucha y ataque de defensa contra incendios.
b) Rescate vital básico
c) Extricación Vehicular.

1. Rescate Acuático
2. Rescate en estructuras colapsadas.
3. Legislación Bomberil
4. Derechos Humanos.
5. Pruebas físicas.
6. Pruebas sicológicas
7. Pruebas de conocimientos

Art 43.- Formación y especialización.- La formación y especialización de los bomberos estará sustentada en el respeto a la vida de los aspirantes o postulantes. Por ningún concepto podrán recibir tratos crueles o tolerar actos de tortura, inhumanos o degradantes a pretexto de sobrevivencia o invocar orden superior.

Durante los cursos de formación o ascensos la obediencia de las órdenes ilegítimas o contrarias a la Constitución y la Ley, no eximirá de responsabilidad a quienes las ejecuten y a quienes las impartan.

Art. 44.- Pruebas Físicas.- Las pruebas físicas constituye un elemento importante en el desempeño de la gestión operativa del bombero y formará parte de las actividades diarias del personal en cada estación.

Se considerará el grado de discapacidad y la existencia de mujeres embarazadas para este tipo de pruebas y su evaluación.

Art. 45.- Ficha médica.- Cada bombero y aspirante deberá contar con una ficha médica pre-ocupacional y ocupacional, a fin de conocer sobre su estado de salud, sobre su historia clínica de enfermedades contraídas, congénitas o adquiridas.

Art. 46.- Aplicación de pruebas físicas.- Los exámenes físicos, se aplican para determinar las condiciones físicas en las que se encuentran los postulantes, mediante la aplicación de las tablas de aptitud físicas establecidas por los instructores, estos exámenes se receptarán bajo la coordinación y supervisión del Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos de Loja tomando en cuenta los siguientes módulos:

a) Módulo I (Físicos de Decisión)

- Salto de Decisión

b) Módulo II (Físicos de Aptitud);

- Flexiones Abdominales tipo acordeón;
- Flexiones de pecho;
- Test de Couper;
- Natación;
- Tracción en barra fija horizontal (supinación mujeres y pronación varones);

Adicionalmente, la Jefatura del Talento Humano establecerá las tablas de puntaje, valoración y tiempos, de acuerdo a su necesidad y estudio técnico e incrementará pruebas de ser necesario.

Art. 47.- Los Uniformes.- El uso de los uniformes y distintivos es obligatorio durante la permanencia de los Aspirantes dentro de las dependencias de la Institución y fuera de ella, en eventos oficiales planificados por el Cuerpo de Bomberos dentro del proceso de formación y ascenso.

Art. 48.- Devolución de uniformes.- En caso de producirse la separación del curso por cualquiera de las formas previstas en la normativa respectiva, los Aspirantes tienen la obligación de devolver al Cuerpo de Bomberos de Loja todos los uniformes y distintivos que le fueron entregados en dotación.

Art. 49.- Tipos de uniformes. - Según las actividades que desempeñen los Aspirantes, usarán los uniformes descritos en el Reglamento de Uniformes del Cuerpo de Bomberos de Loja.

El incumplimiento de esta Norma, será sancionado de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interno y Administración del Talento Humano.

Art. 50.- Prendas personales. - Es obligación de los Aspirantes, adquirir las prendas de uso personal y demás implementos que determine el Cuerpo de Bomberos de Loja.

Art. 51.- Garantía Económica. - Los Aspirantes, previo al ingreso, están en la obligación de presentar una garantía económica, misma que cubrirá los valores invertidos por la Institución en alimentación, durante su estadía en el Curso de Aspirantes. Dicha garantía, se efectivizará en caso de producirse el retiro voluntario del Aspirante o por cualquiera de las circunstancias establecidas en el presente reglamento, salvo el caso de enfermedad incompatible con el servicio Bomberil, certificada por el médico de la Institución.

Son derechos de los Aspirantes y Cursantes:

a) Recibir instrucción teórico-práctica, acorde con los objetivos del curso.
b) Participar activamente en los actos académicos, culturales, cívicos, institucionales, deportivos, sociales organizados por el Cuerpo de Bomberos de Loja de acuerdo con las normas pertinentes.
c) Recibir orientación y asistencia académica cuando lo requiera.
d) Obtener por su comportamiento y aprovechamiento, calificaciones justas.
e) Hacer uso de las instalaciones que ofrece el Cuerpo de Bomberos, en los horarios respectivos y respetando las normas de buen uso.
f) Utilizar los servicios que brinda el Cuerpo de Bomberos.
g) Presentar individualmente y por escrito siguiendo el respectivo órgano regular reclamaciones;
h) Hacerse acreedor por sus méritos a condecoraciones, premios, diplomas, etc.
i) Los demás que consten en las respectivas Leyes y Reglamentos Vigentes.

Art. 52.- Deberes de los Aspirantes y Cursantes:

a) Cumplir las exigencias académicas, físicas y disciplinarias del Cuerpo de Bomberos;
b) Asistir puntualmente a clases y a todos los actos que estén programados o sean dispuestos por el director del Cuerpo de Bomberos del cantón Loja.
c) Presentarse a las evaluaciones académicas en los tiempos y fechas establecidos;
d) Participar activamente en los grupos de trabajo;

e) Guardar la debida consideración y respeto a las autoridades, instructores, docentes, compañeros y demás personal;
f) Velar por el prestigio y el buen nombre de la Institución en todos los actos y lugares que frecuente;
g) Utilizar debidamente los equipos, instrumentos, instalaciones y materiales de enseñanza;
h) Cumplir las disposiciones de las autoridades, instructores, docentes y personal más antiguo, además, las que consten en las leyes y reglamentos vigentes que norman a la Institución;
i) Responsabilizarse de los bienes puestos a su servicio;
j) Cumplir las tareas de estudio a fin de estar capacitado para participar activamente en clase y rendir en las evaluaciones respectivas, según el cronograma emitido;
k) Realizar con honradez, honestidad, todos los trabajos de evaluación a que fuera sometido; y,
l) Mantener el aseo de las Instalaciones del Cuerpo de Bomberos y de su dormitorio.

Art. 53.- Los Francos.- Las franquicias y días de vacación se cumplirán según el plan académico, de acuerdo a las necesidades de la Institución, sujetándose a las normas legales que establecen los días feriados.

Art. 54.- Salidas Extraordinarias.- Se consideran aquellas que se producen por enfermedad, previo informe del médico, por fallecimiento de un familiar y aquellas determinadas y autorizadas por el Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos.

Art. 55.- Las Antigüedades.- Es la categorización con la que ingresan los Aspirantes y Cursantes, mismas que son consideradas hasta la primera evaluación, luego de lo cual serán reubicados según los puntajes obtenidos.
Las notas de exámenes de recuperación, son consideradas únicamente para aprobación de materias, y no intervienen en el cálculo de las antigüedades.

Art. 56.- Exclusión de responsabilidades.- Los Aspirantes a Bomberos, mientras se encuentren dentro del proceso de formación, no adquirirán relación laboral o de dependencia

alguna con la Institución y serán responsables de sus actos que merezcan sanciones legales dentro del marco jurídico vigente en el país.

Art. 57.- Malla curricular.- El Cuerpo de Bomberos de Loja debe estructurar y desarrollar la malla curricular, misma que debe ser aplicada por los Instructores durante los períodos académicos y de capacitación. De ser necesaria la actualización o modificación de los contenidos de los currículos o su adaptación, puede realizarla, previa solicitud motivada del Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos.

Art. 58.- Desarrollo de la malla curricular.- Los Instructores deberán desarrollar los contenidos curriculares de los módulos a cargo según el formato previamente establecido y ponerlos a consideración de la Coordinación Académica o del Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos, luego de su aprobación deberá trabajar con dicha información en lo que duren los periodos académicos. Podrán actualizar los contenidos de los currículos o adaptar las temáticas de estudio de acuerdo con las condiciones del curso y con los avances tecnológicos que se presentaren.

Art. 59- De la elaboración y aplicación de las Evaluaciones.- Corresponde al Instructor de la materia, la elaboración del cuestionario, mismo que será entregado al Comisión Calificadora, quien será el responsable de revisar, aprobar, imprimir y entregar a los aspirantes en el día y a la hora establecida en el calendario académico para la aplicación de los exámenes.
Transcurrido el tiempo estipulado para la evaluación en el horario de exámenes, los coordinadores de materia, retirarán del aspirante o cursante el examen y lo entregarán nuevamente al Coordinador de la Comisión para la correspondiente calificación.

Art. 60.- Bombero Primero.- Los aspirantes que hayan completado y aprobado el curso y proceso de formación y de inducción obtendrán el título de bombero primero dentro del rol de ejecución operativa.

Art. 61.- Motivación de la Resolución.- La resolución de ascenso o la negativa del mismo deberá ser debidamente motivado. Los bomberos dentro de los distintos niveles de gestión que se consideren afectados por la negativa de ascenso podrán impugnar la resolución respectiva ante la máxima autoridad de la instancia de rectoría local, en el plazo de 15 días.

La impugnación no impedirá el trámite de ascenso del resto de la promoción.
Los ascensos del personal de bomberos se realizarán en ceremonia solemne el 10 de octubre de cada año, con motivo de la conmemoración del Día del Bombero.

Art. 62.-Puntaje final.- Una vez finalizado el proceso de evaluación y análisis de méritos la Comisión de Calificaciones elaborará y suscribirá el Acta final de Calificaciones con el total de las calificaciones obtenidas por cada postulante, en los dos parámetros, estos es los factores de valoración por méritos y la entrevista final.
La lista de los ganadores será publicada en la página web de la institución dentro de las 24 horas siguientes desde que la Comisión de Calificaciones suscriba el Acta correspondiente.

CAPITULO II

DE LA SELECCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS DE LOJA

Art. 63.- Del concurso.- Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el Área Administrativa del Cuerpo de Bomberos de Loja y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.

Art. 64.- De los componentes del concurso. - El concurso de méritos y oposición está conformado por:

a) Convocatoria;
b) Mérito;
c) Oposición, que a su vez se compone de:

c1) Pruebas de conocimientos técnicos;
c2) Pruebas psicométricas; y,
c3) Entrevista; y,

d) Declaratoria de ganador del concurso.

Art. 65.- De la planificación de los concursos.- Los concursos de méritos y oposición deben llevarse a cabo de acuerdo a la planificación que deben efectuar las Jefatura de Talento Humano. institucionales, en función de las necesidades institucionales y de la capacidad operativa de las Jefatura de Talento Humano.

Art. 66.- De los órganos responsables.- Los órganos responsables del concurso de méritos y oposición son:

a) Jefatura de Talento Humano.;
b) Tribunal de Méritos y Oposición; y,
c) Tribunal de Apelaciones.

Art. 67.- De la Jefatura de Talento Humano. - Es la responsable y encargada de administrar el concurso de méritos y oposición con sustento en la presente norma.

El responsable de la Jefatura de Talento Humano institucional designará a una o un servidor de la unidad como administrador del concurso, que será el responsable de la información y documentación que se genere en el concurso.

Art. 68.- Del Tribunal de Méritos y Oposición.- Es el órgano encargado, entre otras facultades previstas en la presente norma, de declarar a la o el ganador de un concurso de méritos y oposición o declarar desierto el mismo.

El Tribunal de Méritos y Oposición estará integrado por:

a) El Director Administrativo o su delegado/a, quien presidirá;
b) El responsable de la Jefatura de Talento Humano institucional o su delegada o delegado; y,
c) El responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto vacante, o su delegada o delegado.

Los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición deben necesariamente ser parte de la institución. Solo en las instituciones adscritas que no cuenten con el suficiente personal podrá actuar como miembro del Tribunal cualquier servidor o servidora de la institución de la cual dependan.

Este Tribunal se integrará, previa convocatoria del administrador del concurso, mediante la firma del acta correspondiente. Sus decisiones se tomarán por mayoría simple de sus miembros.

Art. 69.- Del Tribunal de Apelaciones.- Es el órgano encargado de conocer y resolverlas apelaciones que se presenten por parte de las y los postulantes en la etapa de mérito y sobre los resultados de las pruebas de conocimientos técnicos.

El Tribunal de Apelaciones estará integrado por:

a) El Director Administrativo del Cuerpo de Bomberos de Loja o su delegada o delegado, quien presidirá;
b) El responsable de la Jefatura de Talento Humano institucional o su delegada o delegado; y,
c) El responsable de la Unidad Administrativa a la que pertenece el puesto vacante, o su delegada o delegado.

Los miembros del Tribunal de Apelaciones deben necesariamente ser parte de la institución. Solo en las instituciones adscritas que no cuenten con el suficiente personal podrá actuar como miembro del Tribunal cualquier servidor o servidora de la institución de la cual dependan. No podrán integrar este Tribunal las y los servidores que actúen en el Tribunal de Méritos y Oposición.

Este Tribunal se integrará, previa convocatoria de la Máxima Autoridad del Nivel Directivo, mediante la firma del acta correspondiente. Sus decisiones se tomarán por mayoría simple de sus miembros.

Art. 70.- De la incompatibilidad.- Los miembros de los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones que se encuentren en los casos de incompatibilidad deberán excusarse por escrito, al momento en que tengan conocimiento de este particular.

Asimismo, en el caso de que la o el servidor participe en un concurso organizado por la institución a la cual pertenece y que sea parte de la Jefatura de Personal institucional, deberá abstenerse de participar en la administración del concurso. Si una o un servidor es designado administrador de un concurso, y tiene vínculos de parentesco con una o un postulante hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o sean cónyuges o convivientes en unión de hecho legalmente reconocida, deberá excusarse por escrito de administrarlo.

Art. 71.- De los pasos previos.- La Jefatura de Talento Humano, a través del administrador del concurso, será la encargada de la preparación del concurso de méritos y oposición, para lo cual deberá realizar los siguientes pasos previos:

1. Mantener actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional, como instrumento indispensable para la elaboración de las bases del concurso;
2. Establecer el número de puestos que se sujetarán a concurso y verificar que estos puestos se encuentren:

2.1.Debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente;

2.2 Que no estén sujetos a litigio y se encuentren legalmente vacantes; y,

2.3 Que se hayan agotado los bancos de elegibles propios del puesto y de puestos similares; de contar con los mismos.

3. Definir el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo del concurso.
4. Preparar las pruebas de conocimientos técnicos. Para la elaboración del banco de preguntas para el puesto objeto del concurso, la Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, solicitará a la o el responsable de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto, que elabore y remita un banco de preguntas de conocimientos técnicos con sus respectivas respuestas.

Las preguntas deberán ser elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción del puesto. No se podrán establecer preguntas fuera de los criterios referidos.

5. Preparar la batería de pruebas psicométricas;
6. Convocar e integrar a los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones mediante la firma de las actas constitutivas correspondientes,
7. Definir el cronograma de actividades a ejecutarse dentro del desarrollo del concurso, de acuerdo a la necesidad institucional y capacidad operativa de la Jefatura de Talento Humano.

Art. 72.- De las bases del concurso. - Una vez realizados los pasos previos, en base a la descripción del puesto constante en el manual de puestos institucional, la Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, ingresará a la página web institucional del Cuerpo de Bomberos de Loja, las bases del concurso de méritos y oposición, con la siguiente información:

a) "Detalles Generales del concurso": Descripción de los elementos informativos generales de la institución y del puesto materia del concurso:

a.1) Nombre del Cuerpo de Bomberos;

a.2) Partida presupuestaria por cada puesto vacante;

a.3) Denominación institucional del puesto;

a.4) Grado y grupo ocupacional;

a.5) Remuneración mensual unificada (R.M.U.);

a.6) Unidad administrativa; y,

a.7) Lugar de trabajo.

b) "Desglose de parámetros": Identificación de instrucción formal, experiencia, competencias técnicas y competencias conductuales definidas en el perfil del puesto, según lo constante en el manual de puestos institucional:

b.1) "Instrucción formal": Identificación del nivel de instrucción formal y área de conocimiento requerido para ocupar el puesto materia del concurso, de conformidad con la descripción y perfil establecido en el manual de puestos institucional;

b.2) "Experiencia": Identificación del tiempo y especificidad de la experiencia que requiere el puesto determinada en el manual de puestos institucional. Se podrán tomar en cuenta pasantías o prácticas pre profesionales. En ninguno caso se establecerá como requisito la experiencia específica en el sector público;

b.3) "Competencias técnicas del puesto": Descripción de las destrezas y habilidades técnicas requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrán subirse hasta tres competencias técnicas, y que sean las más relevantes; y,

b.4) "Competencias conductuales del puesto": Descripción de las competencias conductuales requeridas para el puesto de conformidad al perfil del mismo. Podrán subirse hasta tres competencias conductuales, y que sean las más relevantes.

c) "Cronograma del concurso": Las fechas de cada etapa del concurso, de acuerdo con el cronograma de actividades, serán definidas por la Jefatura de Talento Humano institucional. El término mínimo para cumplir cada etapa del concurso será de un (1) día, salvo que la Jefatura de Talento Humano institucional establezca un período mayor. En todo caso, el proceso no podrá durar, desde la difusión de la convocatoria hasta la declaratoria de ganadora o ganador, más de treinta y ocho (38) días hábiles.

Estas fechas podrán modificarse a lo largo del proceso por necesidad institucional, siempre y cuando estos cambios sean aprobados por la o el responsable de la Jefatura de Talento Humano institucional, cumplan con la normativa vigente y sean notificados electrónicamente a todas las y los postulantes con un plazo no menor de veinticuatro (24) horas de anticipación.

En caso de que, por cualquier motivo, la Jefatura de Talento Humano institucional tenga la necesidad de superar el término máximo de treinta y ocho (38) días hábiles, por excepción podrá

extender este período hasta por cinco (5) días adicionales en una ocasión por puesto lanzado a concurso, previa autorización de la autoridad nominadora con sustento en un informe técnico de la Jefatura de Talento Humano institucional. Esta información también deberá ser subida por la Jefatura de Talento Humano a la página web institucional.

Las bases del concurso, una vez establecidas y difundidas por la Jefatura de Talento Humano institucional, no podrán ser modificadas.

Art. 73.- De la convocatoria.- La convocatoria es la etapa en que la Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, planifica y realiza la difusión plena del concurso de méritos y oposición por medio de la web institucional, con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso.

La convocatoria inicia con el registro de su planificación en la web institucional; cumplido lo cual, podrán otorgarse los nombramientos provisionales necesarios para cubrir los puestos que serán objeto de los concursos.

Esta planificación estará vigente, desde la fecha en que se suban las bases del concurso hasta la fecha de inicio de la difusión de la convocatoria del último proceso selectivo programado, máximo un año calendario. Los puestos planificados que no sean objeto de la difusión de la convocatoria en las fechas registradas, perderán la vigencia de su convocatoria.

Esta planificación no podrá ser modificada, salvo cuando la responsabilidad por la imposibilidad de ejecutar la misma, no sea atribuible a la institución que lleva el concurso, y previa autorización de su máxima autoridad, por una sola vez por convocatoria.

Art. 74.- De la difusión de la convocatoria.- Luego de subida la convocatoria a la web institucional, dentro de la planificación a que hace referencia el artículo precedente, la Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, procederá a su difusión en un término que tendrá una duración mínimo de cinco (5) días, y en la que se determinará las fechas de inicio y fin de la postulación. La difusión se realizará de manera simultánea por los siguientes medios obligatorios:

a) Página web institucional.
b) Estafetas del Cuerpo de Bomberos de Loja.

La Jefatura de Talento Humano institucional, además de los medios señalados, podrá opcionalmente utilizar otros medios, de conformidad con su disponibilidad presupuestaria.

La convocatoria deberá incluir una nota que indique que la postulación no tendrá costo alguno.

Art. 75.- De la postulación.- El plazo de la postulación es de mínimo cuatro (4) días y es simultáneo al de la difusión de la convocatoria. La persona interesada en participar en el concurso de méritos y oposición, deberá presentar la Hoja de Vida en la Jefatura de Talento Humano institucional, en la que constará la información requerida por el Cuerpo de Bomberos de Loja.

La postulación seguirá las siguientes reglas:

a) La o el postulante podrá aplicar exclusivamente a un puesto por convocatoria.
b) Una vez que aplique a un puesto, la o el postulante no podrá modificar la "Hoja de Vida" para el puesto que ha postulado.
c) La o el postulante es el único responsable de la veracidad y exactitud de la información y de sus declaraciones incluidas en el registro "Hoja de Vida".

Art. 76.- Del mérito.- El mérito consiste en el análisis del perfil disponible de las y los postulantes con el perfil requerido en la convocatoria a concurso de méritos y oposición.

Durante el período de postulación, la Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, verificará el nivel de cumplimiento del registro "Hoja de vida" de las y los postulantes con los requisitos establecidos en las bases del concurso.

El incumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del concurso por parte de las y los postulantes determinará que los mismos no puedan acceder a la siguiente fase del proceso y quedarán descalificados del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva. Esta información será publicada y notificada a la o el postulante a través del correo electrónico personal que conste en la hoja de vida.

Art. 77.- De la apelación a la verificación del mérito.- Las y los postulantes que no superaron la etapa del mérito, podrán apelar exclusivamente al Tribunal de Apelaciones para su trámite respectivo.

Art. 78.- De la actuación del Tribunal de Apelaciones.- El Tribunal de Apelaciones conocerá y analizará las apelaciones presentadas desde la recepción del "Reporte de apelaciones", y se pronunciará con la debida motivación dentro del período establecido en el "Cronograma del concurso".

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal de Apelaciones informará inmediatamente a la Jefatura de Talento Humano institucional, a fin de que el administrador del concurso notifique a las y los postulantes apelantes, a través del correo electrónico personal.

El reporte "Resultado del procedimiento del mérito" contendrá:

a) Listado definitivo de las y los postulantes que deberán presentarse a las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas;
b) Fecha, hora y lugar en que se aplicarán las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas; y,
c) El recordatorio de llevar consigo a la toma de las pruebas su documento original de identificación.

Art. 79.- De la oposición.- La oposición es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencias que ostentan las y los postulantes a través de pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos y de las entrevistas. La Jefatura de Talento Humano institucionales podrán utilizar cualquier institución estatal desarrollen y ponga a su disponibilidad, con el fin de apoyar en la gestión de la evaluación de las y los postulantes en la fase de oposición.

Art. 80.- De las pruebas de conocimientos técnicos.- Estas pruebas evalúan el nivel de conocimientos técnicos inherentes al perfil de un puesto descrito en las bases del concurso. Incluirán aspectos de carácter práctico (destrezas) cuando el puesto vacante lo amerite, o podrán ser únicamente por escrito. Cuando sean por escrito, serán construidas con metodología de opción múltiple y de preguntas cerradas donde no podrá haber más de una respuesta correcta. En cualquier caso, su calificación será sobre cien puntos con dos decimales.

El contenido de las pruebas de conocimientos técnicos se mantendrá en estricta reserva hasta su aplicación, bajo la responsabilidad del administrador del concurso.

Art. 81.- De las pruebas psicométricas. - Estas pruebas evalúan los comportamientos conductuales que la o el postulante debe disponer para el ejercicio de un puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en las bases del concurso. Estas pruebas tendrán una valoración sobre cien puntos.

El contenido de las pruebas psicométricas se mantendrá en estricta reserva hasta su aplicación, bajo la responsabilidad del administrador del concurso.

Art. 82.- De la aplicación de las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas. - Las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas serán aplicadas simultáneamente a lo largo de esta etapa de acuerdo a una planificación que incluya a todas las y los postulantes que superaron la etapa del mérito, de acuerdo al "Cronograma del concurso".

Si una o un postulante no se presenta a la prueba de conocimientos técnicos o a la prueba psicométrica, quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

La o el postulante, para rendir las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas, deberá presentar su documento original de identificación, sea: cédula de ciudadanía, identidad, licencia de conducir con fotografía o pasaporte. En caso de no presentar uno de dichos documentos al momento de presentarse a la aplicación de las pruebas, no será admitido y quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

La Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, al siguiente día hábil de aplicadas las pruebas, publicará en la web institucional o notificará mediante correo electrónico personal un listado de las y los postulantes con los puntajes alcanzados.

Para conformar el puntaje de las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas se considerarán los siguientes porcentajes:

Puntaje máximo Porcentaje en la conformación

Pruebas de conocimientos 100

Puntos 75% técnicos

Pruebas psicométricas 100 puntos 25%

Las y los postulantes que en las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas obtengan una calificación igual o superior a setenta sobre cien puntos (70/100) y se encuentren dentro de los cinco (5) mejores puntuados para cada puesto vacante, pasarán a la fase de entrevistas.

En caso de empate entre el puntaje de las y los postulantes de las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas, para definir quién pasará a la fase de entrevistas, el orden entre las y los postulantes empatados será definido de la siguiente manera:

a) Por la calificación que hubieren obtenido en las pruebas de conocimientos técnicos, en orden descendente;

b) Si no es suficiente la solución prevista en el literal precedente, por la calificación que hubieren obtenido en las pruebas psicométricas, en orden descendente; y,
c) En caso de persistir el empate, pasarán todos las y los postulantes empatados a la fase de entrevistas.

Art. 83.- De la apelación al puntaje de las pruebas de conocimientos técnicos.- Las y los postulantes que no estuvieran de acuerdo con su puntaje alcanzado en las pruebas de conocimientos técnicos, podrán apelar al Tribunal de Apelaciones con los puntajes de otros participantes en el concurso.

La Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, al siguiente día hábil entregará el "Reporte de apelaciones" al Tribunal de Apelaciones para su trámite respectivo.

Una vez resueltas las apelaciones, el Tribunal comunicará inmediatamente a la Jefatura de Talento Humano institucional el acta con los resultados, a fin de que el administrador del concurso notifique a las y los postulantes apelantes, a través del correo electrónico personal, el reporte "Resultado de apelaciones a las calificaciones de pruebas de conocimientos técnicos". Este reporte contendrá:

a) Listado definitivo de los cinco (5) postulantes mejores puntuados, por cada puesto vacante, y que deberán presentarse a las entrevistas; y,
b) Fecha, hora y lugar en que se realizarán las entrevistas.

Art. 84.- De la entrevista.- Evalúa las competencias conductuales y las competencias técnicas descritas en las bases de concurso de manera oral de los cinco (5) postulantes mejor puntuados por cada vacante dentro de los puestos llamados a concurso.

La entrevista será desarrollada por dos técnicos entrevistadores: una o un delegado de la Jefatura de Talento Humano institucional, que evaluará las competencias conductuales, y una o un delegado del representante de la unidad administrativa a la que pertenece el puesto, que evaluará las competencias técnicas, mediante casos prácticos. Estos delegados deberán ser parte de la institución y no podrán estar participando como postulantes en el mismo concurso.

En los concursos donde las entrevistas resulten muy numerosas, podrá delegarse a varias parejas de técnicos entrevistadores.

Art. 85.- Calificación de la entrevista.- La entrevista será calificada sobre cien (100) puntos por cada técnico entrevistador y su resultado será el promedio de las dos calificaciones. Será necesario aplicar a todas las y los postulantes las mismas preguntas base, sin perjuicio de profundizar en los temas que le parezcan relevantes a los técnicos entrevistadores para cada caso particular.

Si una o un postulante no se presenta a la entrevista, quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.
La o el postulante, para rendir la entrevista, deberá presentar su documento original de identificación. En caso de no presentar dicho documento al momento de acudir a la entrevista, no será admitido y quedará descalificado del concurso. El administrador del concurso, sentará la razón respectiva.

Art. 86.- Del registro de la información recabada a través de la entrevista.- Durante la realización de la entrevista se utilizará medios de grabación de audio o video con audio como respaldo del desarrollo de la misma. Antes de iniciar con la entrevista, será necesario que se identifiquen quienes estén presentes.

Art. 87.- De la estructura del "Puntaje tentativo final".- Para efectos de la determinación del "Puntaje tentativo final", El Tribunal de Méritos y Oposición ponderará cada una de las fases del proceso de oposición, asignando puntajes de la siguiente manera:
Componentes Puntajes
Pruebas técnicas 60 puntos
Pruebas psicométricas 25 puntos
Entrevista 15 puntos
Total 100 puntos
A estos valores se sumará, de ser el caso, el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas y/o por mérito adicional se otorgue para conformar el puntaje final.

Art. 88.- De las acciones afirmativas.- Al "Puntaje tentativo final" obtenido de acuerdo a lo establecido en el artículo precedente, el Tribunal de Méritos y Oposición sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar a las y los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

El puntaje por acciones afirmativas aplicará conforme a las siguientes políticas:

a) Participación de héroes, ex combatientes, persona retornada, y autodefinición étnica.- Tendrán un puntaje adicional conforme al siguiente detalle:

Acción Afirmativa persona retornada 2 puntos

Autodefinición étnica: indígena, Afro ecuatoriano o montubio 2 puntos

Postulante local (excepto en capitales provinciales y provincia Insular de Galápagos) 2 puntos

En caso de que un postulante sea beneficiario de dos (2) o más acciones afirmativas, deberá seleccionar máximo una (1). Para el cálculo referido en el presente inciso se aplicará la acción afirmativa que más favorezca al participante.

La acción afirmativa por autodefinición étnica se aplicará hasta que el porcentaje de este rubro en relación a la totalidad de la nómina de la institución, alcance el porcentaje de la autodefinición de la población total nacional, según el último censo del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos - INEC.

La acción afirmativa por ser persona retornada se aplicará cuando la o el postulante resida o hubiese residido fuera del país por lo menos dos (2) años continuos acreditado por el ente rector en Movilidad Humana.

b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.- Se declarará ganador o ganadora del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta (70) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la Jefatura de Talento Humano institucional, quien emitirá su respectivo informe.

Asimismo, esta disposición será aplicable para las y los postulantes sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, siendo aquellos que tengan bajo su cuidado dentro de su núcleo familiar a una persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, entiéndase al cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, mismos que formarán parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el artículo 64 de la LOSEP.

El porcentaje de inclusión laboral será del cuatro por ciento (4%) del total de la nómina de la institución. En el caso que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica al que se refiere el presente literal no será aplicable. Para ello se observará que:

b.1) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, y/o sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica superen los setenta (70) puntos en el puntaje tentativo final, se escogerá al mejor puntuado.

b.2) En caso de que dos o más personas con discapacidad superen los setenta (70) puntos, se otorgará cinco (5) puntos adicionales sobre el puntaje tentativo final a quien adquirió esta condición como consecuencia del levantamiento de campos minados o por manipulación de artefactos explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana.

b.3) Para el caso de sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, esta disposición solamente beneficiará a una o un postulante por persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica.

Los requisitos que deben presentarse para la aplicación de esta acción afirmativa son:

1. Para personas con discapacidad: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el respectivo carné expedido por la institución del Estado competente de por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad;
2. Para personas con enfermedad catastrófica: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el diagnóstico y médico correspondiente extendido o avalado por un facultativo de las unidades de salud pública. Se considerarán enfermedades catastróficas únicamente aquellas que se encuentren definidas como tales por la institución del Estado competente; y,
3. Para sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, además de cumplir con los numerales precedentes, deberán:

3.1. Señalar este particular dentro del registro "Hoja de Vida" al momento de la postulación; y

3.2. Presentar una vez que haya sido declarada ganadora o ganador, una declaración juramentada ante notario público señalando que el familiar con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica debidamente comprobada se encuentra a su cargo.

La Jefatura de Personal institucional será la responsable de remitir el listado de las y los ganadores que cumplan con las mencionadas condiciones al Director del Cuerpo de Bomberos como autoridad nominadora para los fines pertinentes.

c) A los Héroes y Heroínas, certificados como tal por el organismo estatal correspondiente, se les otorgará un puntaje inicial de 10 puntos. Asimismo, a las y los excombatientes certificados como tal por el organismo estatal correspondiente, se les otorgará un puntaje inicial de 5 puntos.

Art. 89.- Mérito adicional.- Luego de haber sido calculado el puntaje correspondiente a acciones afirmativas, la Jefatura de Talento Humano institucional, a través del administrador del concurso, sobre la base del análisis de la información de la o el postulante ingresada en la "Hoja de vida" al momento de la postulación, establecerá el reconocimiento del mérito adicional que consiste en otorgar un puntaje adicional a la o el postulante cuando este acredite una instrucción formal y/o experiencia adicional a la requerida. Se aplicarán las siguientes reglas:

a) En el caso de instrucción formal: la Jefatura de talento humano institucional reconocerá a la o el postulante tres (3) puntos de mérito adicional cuando registre en su "Hoja de vida" al momento de la postulación, un título legalmente inscrito en la SENESCYT de un nivel superior al requerido, el mismo que deberá ser afín al área del perfil del puesto.

b) Experiencia en la institución: En el caso de que el servidor público no se encuentre laborando en las instituciones de la Red Pública Integral de Salud como profesional de la salud y haya prestado servicios bajo cualquier modalidad de manera ininterrumpida por lo menos trece (13) meses en la misma institución pública que lleva el concurso, recibirá dos (2) puntos adicionales como mérito adicional. Asimismo, en caso de que el tiempo de permanencia en la misma institución bajo cualquier modalidad de manera ininterrumpida sea de cuatro (4) o más años, recibirá cuatro (4) puntos adicionales para un total de seis (6) puntos por concepto de mérito adicional.

c) Experiencia general específica: la Jefatura de talento humano institucional reconocerá a la o el postulante un puntaje adicional cuando haya registrado en su "Hoja de vida" al momento de la postulación, una trayectoria profesional o laboral superior en un (1) año a la requerida, misma que tendrá relación con la especificidad de la experiencia establecida en la descripción del puesto. Por cada año adicional, se concederá un (1) punto hasta el máximo de tres (3) puntos. Se podrá tomar en cuenta la experiencia de

prácticas pre profesional y/o pasantías en el sector público o privado, siempre y cuando sea en el área relevante al puesto. Para otorgar este reconocimiento, no se considerarán los años de experiencia que ya fueron contabilizados en el cálculo de los literales b) y c).

d) Experiencia de las y los profesionales de la salud vinculados a través del Plan Retorno: En el caso de las y los profesionales de la salud que se hubieren vinculado a los establecimientos de salud a través del Plan Ecuador Saludable y que al momento de la postulación se encuentren prestando sus servicios en el mismo establecimiento de salud, se les concederá dos (2) puntos adicionales como incentivo de su traslado desde el exterior al Ecuador.

Art. 90.- De los empates.- En caso de empate entre las y los postulantes que obtuvieron los mejores puntajes finales, incluido el puntaje adicional por concepto de acciones afirmativas y/o mérito adicional, el orden entre los empatados será definido de la siguiente manera:

a) Por la calificación que hubieren obtenido en las entrevistas, en orden descendente;
b) Si no es suficiente la solución prevista en el literal precedente, por la calificación total que hubieren obtenido en las pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas, en orden descendente; y,
c) En caso de persistir el empate, por una nueva entrevista ante la autoridad nominadora o su delegada o delegado, que determine el orden de los postulantes. En esta entrevista se aplicará lo dispuesto en los artículos 27, 28 y 29 de la presente norma.

Art. 91.- Del Reporte "Puntaje final".- En el reporte "Puntaje final" se registrará el "Puntaje Tentativo Final", más el puntaje adicional que por concepto de acciones afirmativas y/o mérito adicional se haya otorgado a las y los postulantes, previstas en los artículos 32 y 33 de la misma norma.

Una vez que el administrador del concurso registre el "Puntaje final", enviará un correo electrónico a los cinco (5) mejores puntuados solicitando la presentación de los documentos de sustento de la información consignada en su "Hoja de vida", incluidos los que justifiquen la acción afirmativa y/o mérito adicional, en un término mínimo de dos (2) días dentro de esta etapa. No será necesaria la presentación de copias notariadas.

Toda la documentación será entregada a la Jefatura de Talento Humano institucional para su revisión a fin de que realice la comparación con la información consignada en la "Hoja de vida".

En el caso de que la o el postulante omita presentar uno o más documentos de sustento de su "Hoja de vida", quedará descalificado si ese o esos documentos afectan la puntuación de la o el postulante e incide en el orden de puntuación de los participantes del concurso; o la falta de ese o esos documentos hacen al postulante incumplir con el perfil del puesto; en cuyo evento se llamará al siguiente mejor puntuado.

En el caso de encontrarse en concurso varias partidas para una misma denominación de puesto en la misma unidad administrativa, se considerarán como primeras o primeros finalistas para ocupar cada vacante a las y los postulantes que obtuvieron las mejores calificaciones.

Art. 92.- Del acta final y la declaratoria de la ganadora o el ganador del concurso.- El Tribunal de Méritos y Oposición elaborará el "Acta final" que contendrá los puntajes finales alcanzados, en la misma declarará ganadora o ganador del concurso a la o el postulante que haya obtenido el mayor puntaje final y declarando además, como elegibles a todas las y los postulantes que cumplan con lo determinado en el artículo 6 de la presente norma. Podrá descalificar en la misma acta a las y los postulantes que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior.

La o el ganador del concurso dispondrá de un término de tres (3) días para presentar la información referida en el artículo 3 del Reglamento General a la LOSEP, luego de lo cual la Jefatura de Talento Humano elaborará el informe técnico al que se refiere el inciso siguiente; salvo que la o el ganador del concurso se encuentre fuera del país, en cuyo caso, dentro de los indicados tres (3) días, deberá comunicar al administrador del concurso su confirmación de que va a retornar al país a posesionarse del puesto y, si así lo hace, tendrá un término de veinte (20) días para entregar la información prevista en el artículo 3 del Reglamento General a la LOSEP.

La Jefatura de Talento Humano institucional, con sustento en el "Acta final" elaborará el informe técnico de todo el concurso para la autoridad nominadora de conformidad con lo establecido en el artículo 67 de la LOSEP, en tres (3) días hábiles, a fin de que dentro del término de tres (3) días posteriores a esta notificación, realice la designación pertinente.

Art. 93.- De la expedición del nombramiento provisional de prueba.- Una vez presentados los requisitos establecidos en el artículo anterior, el Director emitirá el nombramiento provisional de prueba de conformidad con lo establecido en el numeral b.5) del artículo 17 de la LOSEP.

Art. 94.- Del desistimiento de la o el ganador.- En el caso de que la o el ganador del concurso no presentare los documentos señalados en esta norma, no aceptare el nombramiento o no se presentare en la institución para posesionarse dentro de tres (3) días, contados a partir de la fecha de la notificación prevista en el artículo 36 de la presente norma, el Tribunal de Méritos y Oposición declarará ganadora o ganador del concurso a la o el postulante que haya obtenido el segundo mayor puntaje final, y así sucesivamente.

La o el siguiente postulante con mayor puntaje deberá posesionarse del puesto vacante dentro de los siguientes tres (3) días a la notificación.

Art. 95.- De la declaratoria de concurso desierto.- El Tribunal de Méritos y Oposición declarará desierto un concurso de méritos y oposición, cuando se produzca una de las siguientes causas:

a) Cuando ninguna de las y los postulantes cumplan con los requisitos del perfil del puesto, es decir, no pasen la fase del mérito;
b) Cuando no existiere postulantes que obtengan por lo menos setenta sobre cien puntos (70/100) en las pruebas de conocimientos técnicos y las pruebas psicométricas;
c) Cuando ninguno de las o los postulantes obtenga en el puntaje final una calificación mínima de setenta (70) puntos;
d) Cuando se presente una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión;
e) Cuando la institución que esté llevando a cabo un concurso de méritos y oposición, inicie un proceso de reestructuración institucional y no sea necesario continuar con los procesos selectivos, en cualquier estado en que se encuentren; o,

En el caso de declararse desierto el concurso de méritos y oposición, exceptuando el literal e) del presente artículo, se deberá realizar un nuevo proceso selectivo, que deberá incluir todas o una parte de las vacantes originalmente lanzadas, en un solo concurso o en varios, de acuerdo a una planificación que responda a la capacidad operativa de las Jefatura de Talento Humano institucionales y que se justifique en el respectivo informe técnico, siempre que dicha planificación no sobrepase el año calendario desde la fecha de declaratoria de desierto. En este caso se podrán otorgar los nombramientos provisionales para ocupar los puestos vacantes considerados en dicha planificación.

Art. 96.- Del término para declarar desierto un concurso.- En caso de que se incurra en cualquiera de las causales para declarar desierto un concurso que contenga una o varias vacantes, el Tribunal de Méritos y Oposición dispondrá de un término máximo de cinco (5) días a partir de la declaración del primer ganador del grupo de vacantes.

Disposición Final.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Director Administrativo del Cuerpo de Bombero de Loja.

Dr. Wilson Gómez Crespo
Consultor