

55 -
cincuenta y cinco
#

proporcionada por la persona que ocupe un puesto en el sector público, de conformidad con las disposiciones que expida para el efecto.

Artículo 80.- Sanciones Disciplinarias.- Todas las sanciones disciplinarias determinadas en el artículo 43 de la LOSEP, serán impuestas por la autoridad nominadora o su delegado, y ejecutadas por la UATH, previo el cumplimiento del procedimiento establecido en este Reglamento General. Todas las sanciones administrativas que se impongan a las o los servidores serán incorporadas a su expediente personal y se registrarán en el sistema informático integrado del talento humano y remuneraciones, administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Si la o el servidor en el ejercicio de sus funciones cometiere dos o más faltas simultáneas, se aplicará la sanción que corresponda a la más grave.

Artículo 89.- De la destitución.- La destitución de la o el servidor constituye la máxima sanción administrativa disciplinaria, dentro del servicio público y será impuesta únicamente por la autoridad nominadora o su delegado, en los casos señalados en el artículo 48 de la LOSEP, previo el cumplimiento del procedimiento del sumario administrativo.

Artículo 102.- Cesación de funciones por renuncia voluntaria formalmente presentada.- La o el servidor que voluntariamente desee separarse de su puesto, deberá comunicar por escrito a la autoridad nominadora su decisión con por lo menos quince días de anticipación a la fecha de su salida. Si la autoridad nominadora no se pronunciare respecto de la misma dentro de dicho plazo, se considerará aceptada para los fines legales pertinentes. La autoridad nominadora podrá aceptar inmediatamente la renuncia después de presentada.

Artículo 108.- Cesación de funciones por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; y cesación por retiro por jubilación.- La UATH establecerá los planes de retiro voluntario y de jubilación, dentro de la planificación del talento humano, para el año en curso y el siguiente año del ejercicio fiscal, la que deberá contar con la correspondiente disponibilidad presupuestaria.

La o el servidor que desee acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, o cesación por jubilación, deberá presentar por escrito su voluntad de acogerse a los mismos.

Artículo innumerado- Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias obligatorias con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas.

Artículo 141.- De la planificación institucional del talento humano.- Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del *Ministerio del Trabajo*, las UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán

56 -
cincuenta y seis
JH

las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

Posteriormente las UATH deberán remitir la información en el término señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del *Ministerio del Trabajo*. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine.

Artículo 152.- Disponibilidad presupuestaria.- Las UATH sobre la base del plan estratégico de necesidades de talento humano adoptados por la autoridad nominadora, solicitarán a través de la autoridad nominadora, la creación de puestos, unidades y áreas, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria y no se exceda de la masa salarial aprobada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la LOSEP.

5.8 DECRETO EJECUTIVO 813 REFORMAS AL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, PUBLICADO EN SUPLEMENTO DEL REGISTRO OFICIAL 489, 12- JULIO -2011.

Artículo 8.- A continuación del artículo 108, añádase el siguiente artículo innumerado. "Artículo...- Cesación de funciones por compra de renuncias con indemnización.- Las instituciones del Estado podrán establecer planes de compras de renuncias **obligatorias** con indemnización conforme a lo determinado en la letra k) del artículo 47 de la LOSEP, debidamente presupuestados, en virtud de procesos de reestructuración, optimización o racionalización de las mismas. El monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, el cual se pagará en efectivo. Las servidoras y servidores públicos deberán cumplir obligatoriamente estos procesos aplicados por la administración.

5.9 MANDATO CONSTITUYENTE 2.-

Artículo 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el

57
cincuenta y siete
A

efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renunciaciones a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones (1) por supresión de puestos o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado(2) por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

5.10 DECRETO 729 DE 11 DE ABRIL DE 2011.- se establece la creación de un Comité de Gestión de Pública Interinstitucional, cuyo principal objetivo aparentemente fue la *“implementación de una reestructuración de la gestión pública institucional en la Función Ejecutiva para mantener un solo direccionamiento estratégico interinstitucional y garantizar una gestión sustentada en los principios de la administración pública establecidos en la Constitución”*.

El 14 de octubre de 2016 se elimina el Decreto 729, mediante el Decreto 1212, es decir “El Comité de Gestión Pública Institucional” para implementar la reestructuración de la gestión pública institucional se encargaría de aplicar el artículo 8 del Decreto 813.

5.11 PROYECTO “PROGRAMA DE REFORMA INSTITUCIONAL DE LA GESTIÓN PÚBLICA” en el Ministerio de Trabajo, dando el dictamen de prioridad e inclusión el Programa Anual de Inversiones PAI 2011, según oficio No SENPLADES- SIP-dap-578, cuyo Código Único del Proyecto CUP 30400000.1780.7402 y el valor del mismo fue de \$1215.385.897,00 cuyo objetivo fue el desvincular a 50.000 servidores públicos y que cada año se continúa aprobando la desvinculación de funcionarios.

5.12 ACUERDO INTERINSTITUCIONAL No. 996 NORMA TÉCNICA DE REESTRUCTURACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA, PUBLICADO EN REGISTRO OFICIAL 599 DE 19 DE DICIEMBRE DE 2011.

Este instrumento, emitió los lineamientos generales del Modelo de Reestructuración que involucraron a los principales actores de la Gestión Pública Institucional.

58-
cincuenta y ocho
#

6.- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN ENTREGADA POR LAS INSTITUCIONES OBSERVADAS, SOBRE EL PROCESO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 8 DEL DECRETO EJECUTIVO 813.

6.1 SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS DEL ECUADOR SENA E

ANTECEDENTES

1. Con Oficio Nro. CPCCS-SNCS-2019-0090-OF de fecha 2 de abril de 2019 el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social envió al Servicio Nacional de Aduana del Ecuador SENA E, indicando que se iniciaba el proceso de "Fiscalización de la gestión pública, sobre la aplicación del Decreto 813", con la finalidad de que las instituciones observadas del sector público, brinden las facilidades para obtener información que será solicitada por parte de los Veedores Ciudadanos calificados para el efecto. **ANEXO 1**

2. Con Oficio No OF-VC-DE813-009-2019 de 16 de mayo de 2019, la Coordinadora de la Veeduría Ing. Amparo Pilamonte, solicita información y copias certificadas al Servicio de Aduanas del Ecuador, SENA E. **ANEXO 2**

3. Con Oficio Certificación s/n SENA E- fecha 16 de mayo de 2019, la Ab. Lorena de Lourdes Aguilar Heredia, Directora Nacional de Talento Humano del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador remite la información solicitada, debidamente certificada, correspondiente a los años 2011 al 2015. **ANEXO 3- ANEXO 4 Y ANEXO 5**

4. Con Oficio No VC-DE813-012-2019 de 6 de junio de 2019, la Coordinadora de la Veeduría solicitó a SENA E, la siguiente información complementaria sobre la aplicación del proceso de desvinculación de funcionarios ejecutada en dicha Institución:

1. Oficio MRL-DM-2011-EDT.0139 de 5 de septiembre de 2011
2. Oficio SNAP-SIPG-2013-000009 de 13 de agosto de 2013
3. Oficio No SENPLADES-SIP-dap-2011-0694 de 29 de noviembre de 2011
4. Oficio No SENPLADES-SGPBV-2013-1035-OF de 29 de agosto de 2013
5. Memorando No SENA E-DFI-2013-0377-M de 10 de septiembre de 2013
6. Memorando SENA E-DNH-2013-2015 de 11 de septiembre de 2013

ANEXO 6.

5. Con Oficio No SENA E-DNH-2019-0228-OF de 20 de junio de 2019, la Ab. Lorena de Lourdes Aguilar Heredia, Directora Nacional de Talento Humano, remite la siguiente información. **ANEXO 7.**

59 -
cincuenta y nueve
[Handwritten signature]

1. Memorando SENAE-DFI-2013-0377-M de 10 de septiembre de 2013
2. Memorando SENAE-DNH-2013-2015 de 11 de septiembre de 2013
3. Oficio SNAP-SIPG-2013-000009 de 13 de agosto de 2013.
4. Oficio SNAP-SIPG-2013-000009-O de 13 de agosto de 2013
5. Listado de personal con costo por desvinculación al mes de Agosto de 2013

DOCUMENTACIÓN PRESENTADA POR SENAE

SENAE remitió Copias Certificadas de:

- Oficio No MRL-FI-2011.0007625 de 25 de mayo de 2011, suscrito por el Ab. Fernando Salazar, Viceministro del Servicio Público y remitido al Econ. Marco Pinto Salazar, con el cual emite Informe favorable al proyecto de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del SENAE y las respectivas resoluciones de aprobación del Manual de Puestos Institucional, Creación de Partidas y Revisión a la Clasificación de Puestos, acorde a las resoluciones y listas de asignaciones adjuntas. **ANEXO 8**
- Resolución No MRL-2011-000155 de 25 de mayo de 2011 en la que emite el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de SENAE. **ANEXO 9**
- Resolución No MRL-2011-000156, de 25 de mayo de 2011, en la que se crea 24 puestos del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, en función de la Estructura Orgánico Funcional y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. **ANEXO 10**
- Resolución No MRL-2011-000157, de 25 de mayo de 2011 en la que resuelve la revisión de la clasificación de puestos que por efecto del cambio estructural de SENAE, han sido considerados bajo otra denominación institucional dentro del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos. **ANEXO 11**
- Lista de Asignaciones de la Revisión a la Clasificación de 92 puestos. **ANEXO 12**
- Oficio MRL-DM-2011-EDT-000139 de 5 de septiembre de 2011, suscrito por Richard Espinosa Guzmán, Ministro de Relaciones Laborales, remitido al Dr. Diego García, Procurador General del Estado, solicitando el criterio institucional que permita contar con elementos de juicio necesarios para atender la consulta del Econ. Santiago León Abad, Director del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador, en el sentido: "... para proceder a la cesación obligatoria de funciones

de los servidores o servidoras públicos de carrera, a través de la figura de compra de renuncias con indemnización..." **ANEXO 13**

- Oficio No 03648 de 12 de septiembre de 2011, el Dr. Diego García, Procurador General del Estado remite el pronunciamiento que hace viable la cesación en funciones de los servidores o servidoras públicos de carrera, a través de la figura de compra de renuncias con indemnización. **ANEXO 14**

- Oficio No SENPLADES-SIP-dap-2012-053 de 16 de enero de 2012, suscrito por la señora Ana María Larrea, Subsecretaria General de Planificación para el Buen Vivir, en el cual se manifiesta que el Comité de Gestión Interinstitucional, aprueba y prioriza el presupuesto presentado por las instituciones públicas para la ejecución de los procesos de Optimización del talento humano para el año 2012, para 37 instituciones de la Función Ejecutiva. **ANEXO 15**

- Con fecha 17 de enero de 2012 el Subdirector General de Gestión Organizacional convoca a reunión de Comité de Desarrollo institucional, para ser tratado el Plan elaborado por la Unidad de Talento Humano de SENA E, en el cual aplican el procedimiento administrativo de cesación por compra de renuncias con indemnización al 6.64% del universo de 1.581 servidores, esto es a 105 funcionarios. **ANEXO 16**

- Oficio s/n de 17 de enero de 2012 el Señor Luis Andrés Rivadeneira, Director de Talento Humano del Servicio Nacional de Talento Humano del SENA E, remite el Informe Técnico al Director General de SENA E, con el fin de que sea puesto en conocimiento al Comité de Gestión de Desarrollo Institucional, para que en uso de sus atribuciones estatutarias establecidas en el literal e) del Artículo 5 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador, esto es, conocer y controlar, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, la planificación anual de Recursos Humanos, políticas de optimización, racionalización, y reubicación de personal acorde a los requerimientos institucionales, que contemplen la creación, supresión, fusión y reestructuración de puestos, a fin de que se sirva dar las instrucciones del caso a la Dirección General. **ANEXO 17**

- Memorando No SENA E-DFI-2012-056-M de 18 de enero de 2012 suscrito por la Ing. Grace Ivonne Rodríguez Barcos, Directora Financiera Aduanera que certifica que existen los recursos financieros por el valor de \$2.287.820,00 para compra de renuncias, con cargo al Proyecto de Inversión creado para el efecto. **ANEXO 18**

- Memorando No SENA E-DFI-2012-065-M de 18 de enero de 2012 suscrito por la Ing. Grace Ivonne Rodríguez Barcos, Directora Financiera Aduanera, dirigido al Econ. Luis Andrés Rivadeneira Salazar, Director de Talento Humano,

mediante el cual emite la disponibilidad presupuestaria para el proceso de optimización del talento humano. **ANEXO 19**

- Resolución No SENAE-DGN-2012-0015-RE de 19 de enero de 2012, el Econ. Pedro Xavier Cárdenas Moncayo, Director General del Servicio de Aduanas del Ecuador, aprueba el Plan de Reestructuración del Talento Humano y cesa en funciones a 105 servidores de SENAE. **ANEXO 20.**
- Registro Oficial No 244 Edición Especial, de 10 de febrero de 2012, expídase el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador. **ANEXO 21**
- Oficio No SENPLADES-SGBV-2013-1035-OF de 29 de agosto de 2013, suscrito por David Araúz, Subsecretario General de Planificación para el Buen Vivir (S), aprobando el proceso para Optimización del Talento Humano de SENAE \$402.66,50. **ANEXO 22.**
- Memorando No SENAE-DFI-2013-0377-M de 10 de septiembre de 2013, suscrita por la CPA Mariuxi Elena Unamuno Mejía, Directora Financiera SENAE, indicando la Disponibilidad Presupuestaria No SENAE-DNH-2013-2015-M de 11 de septiembre de 2013, suscrito por el Econ. Luis Andrés Rivadeniera Salazar, Director Nacional de Talento Humano, adjuntando Informe Técnico del Plan de Reestructuración del Talento Humano del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador, en aplicación del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 489 de 12 de julio de 2011. **ANEXO 23.**
- Resolución No SENAE-DGN-2013-0342-RE de 12 de septiembre de 2013, suscrito por el Econ. Xavier Cárdenas Moncayo, Director General de SENAE, aprobando la reestructuración del Talento Humano del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador, en aplicación del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 489 de 21 de julio de 2012, para lo cual se adjunta la Ficha Técnica para la presentación de proyectos destinados a la optimización del Talento Humano por Compra de Renuncias del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador para 16 personas contando con el presupuesto de \$402.667.50. **ANEXO 24.**
- Memorando SENAE-DNH-2013-2015 de 11 de septiembre de 2013, donde refieren el Plan de Reestructuración del Talento Humano del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador. **ANEXO 25.**
- Oficio SNAP-SIPG-2013-000009-0 de 13 de agosto de 2013 **ANEXO 26**

- Oficio Nro SENPLADES-SGPBV-2013-1035-OF de 29 de agosto de 2013, cuya referencia es la Aprobación Proceso de Optimización del Talento Humano de SENA. **ANEXO 27**

Ficha Técnica para la presentación de proyectos destinados a la optimización del talento humano por compra de renuncias de Servicio Nacional de Aduana del Ecuador – LOSEP. Listado de personal con costo por desvinculación al mes de Agosto de 2013. **ANEXO 28**

- Comprobantes de pago de indemnizaciones 2012- 2013. **ANEXO 29**
- Evaluaciones de Desempeño 2012 – 2013. **ANEXO 30**
- Acciones de personal de cesación de funciones 2012 y 2013 **ANEXO 31**
- Oficio MRL-DM-2011-EDT.0139 de 5 de septiembre de 2011 **ANEXO 32**
- Oficio SNAP-SIPG-2013-000009 de 13 de agosto de 2013 **ANEXO 33**
- Oficio No SENPLADES-SGPBV-2013-1035-OF de 29 de agosto de 2013 **ANEXO 34**
- Memorando No SENA-DFI-2013-0377-M de 10 de septiembre de 2013 **ANEXO 35**
- Copias de Cédulas de Identidad de funcionarios vulnerados que les faltaba entre 4 y 5 años para acogerse al derecho de Jubilación. **ANEXO 36**

ANÁLISIS Y DESARROLLO

1) En virtud de la documentación solicitada mediante Oficio s/n de 18 de abril de 2019 por parte de la Ing. Amparo Pilamonte, Coordinadora de la Veeduría ciudadana “Fiscalización de la Gestión Pública, sobre la aplicación del artículo 8 del Decreto Ejecutivo 813 de fecha 7 de julio de 2011, publicado en el suplemento del Registro Oficial No. 489 de 12 de julio de 2011, aplicado desde octubre del 2011 en todas las instituciones del Estado”, el ese entonces, Director Ejecutivo de SENA remite la información en la que se evidencia el inicio del proceso, el informe favorable al proyecto de Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del SENA y las respectivas resoluciones de aprobación del Manual de Puestos de SENA, Creación de 24 puestos del SENA, en función de la Estructura Orgánico Funcional Revisión de 92 puestos.

2) Para viabilizar la implementación de la Optimización, Racionalización y Reestructuración del Talento Humano de SENA, así como contar con elementos

de juicio necesarios para dar paso a este proceso, el entonces Econ. Santiago León Abad, Director del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador, solicita al Ministro de Relaciones Laborales Richard Espinosa Guzmán, solventar la consulta sobre el proceso de implementación de la desvinculación del personal de SENA E.

3) Con Oficio MRL-DM-2011-EDT-000139 de 5 de septiembre de 2011, suscrito por el Mgs. Richard Espinosa Guzmán, Ministro de Relaciones Laborales, remitido al Dr. Diego García, Procurador General del Estado, solicita el criterio institucional de la Procuraduría "para proceder a la cesación obligatoria de funciones de los servidores o servidoras públicos de carrera, a través de la figura de compra de renuncias con indemnización" quien en forma expresa manifiesta que es procedente siempre y cuando se cumpla con los siguientes parámetros:

"Que se encuentre debidamente presupuestado el monto de las indemnizaciones entregadas a las servidoras y servidores cesados en funciones;

*Que la separación de las servidoras o servidores públicos en funciones se derive de un **proceso de reestructuración, optimización o racionalización** de la organización institucional;*

Que el monto de la indemnización que por este concepto tendrán derecho a recibir las o los servidores, será de cinco salarios básicos unificados del trabajador por cada año de servicio en el sector público y hasta por un valor máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, y se pague en efectivo."

4) El Ministerio de Trabajo proporcionó la NORMA TÉCNICA DE REESTRUCTURACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL, expedida mediante Acuerdo Ministerial 996, publicado en Registro Oficial Suplemento 599 de 19 de diciembre de 2011, se creó el Comité de Gestión Pública Interinstitucional conformada por Secretaría Nacional de Administración Pública – SNAP- Secretaría Nacional de Planificación –SENPLADES-, (ex) MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, actual MINISTERIO DE TRABAJO, quienes aprobaron el proceso de desvinculación, por lo que existen varias comunicaciones remitidas por SNAP, SENPLADES y Ministerio de Trabajo como consta en los Anexos 21, 26, 25, 34, 36 y 37, en las que aprueban el proceso de desvinculación, aprobación de Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos, Reclasificación de puestos, Creación de puestos, en SENA E, entre otros

OBSERVACIONES

1) La documentación presentada por SENA E desde 16 de enero de 2012 a 10 de febrero de 2012, en los Anexos No 14 al Anexo No 20, no sustentaría el proceso de desvinculación como se comprueba en las acciones de personal

64-
sesenta y cuatro
#

emitidas el 13, 18, 20, 23, 24 de enero de 2012, ya que, recién el 10 de febrero de 2012, se expide el **Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador**, mediante Registro Oficial No 244 Edición Especial.

Qué pasó entonces con informes, acuerdos y resoluciones que fueron aprobadas en 2 días? : informes técnicos, reuniones de Comité, elaboración de planes, ficha técnica , resoluciones, elaboración de 105 acciones de personal, y otros procesos realizados antes de la expedición del Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador ? **SENAE** no cumplió con lo establecido en el objetivo de Optimización, Reestructuración y Racionalización del Recurso Humano.

2) Las acciones de personal tienen fechas diferentes 13, 20, 23, 24 de enero de 2012, su explicación dice : "Cesar en funciones por compra de renuncia con indemnización al Señor (a)..... de conformidad a lo que establece la letra k) del artículo 108 del Reglamento General de la LOSEP, determinado en el Decreto Ejecutivo 813 de 7 de julio de 2011, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 489 de 12 de julio de 2011", en este grupo de desvinculaciones se aprecia que no hubo el debido proceso.

3) SENAE continúa con el proceso de desvinculación de 16 funcionarios, es así que con Memorando No SENAE-DNH-2013-2015-M de 11 de septiembre de 2013, el Econ. Luis Andrés Rivadeneira, Director Nacional de Talento Humano, remite al Econ. Pedro Cárdenas, Director General de SENAE, un nuevo "Plan de Reestructuración del Talento Humano del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador en aplicación del Decreto Ejecutivo 813, publicado en el suplemento del Registro Oficial No 489 de 12 de Julio de 2011 y la Ficha Técnica de funcionarios a ser desenrolados .

4) Igualmente existen fechas diferentes en las acciones de personal: 13 de septiembre y 30 de octubre de 2013, cuya explicación en este caso dice: "Cesar en funciones por compra de renuncia con indemnización al señor (a), de conformidad a lo que establece la letra k) del artículo 47 de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP y el artículo innumerado a continuación del artículo 108 del Reglamento General a la LOSEP, determinado en el Decreto Ejecutivo 813 del 7 de julio de 2011, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 489 de 12 de julio de 2011. Lo anterior de conformidad con el Plan de Reestructuración del Talento Humano del Servicio Nacional de Aduanas del Ecuador en aplicación del Decreto No 813 y la Resolución No SENAE-DDGN-2013-0342-RE, emanada por la máxima autoridad de la Institución".

Se aprecia que en 2013 la explicación tiene más sustento para el proceso de desvinculaciones, sin embargo tampoco se cumple con lo establecido en las disposiciones legales que se contemplaron para el proceso de desvinculación.

65-
sesenta y cinco
##

5) Los "informes de sustento" no son más que transcripciones de lo que dice la Ley, no hay un detalle de datos generales, objetivos, antecedentes, descripciones, consideraciones técnicas y metodología aplicada, conclusiones, recomendaciones o sugerencias, documentos de respaldo, anexos y explicación de criterios técnicos, entre otros.

6) En el período 2013, el presupuesto para desvinculación de 16 servidores fue por un total de \$ 402.667, 50 dólares certificado por el Ministerio de Finanzas a un promedio de 25.166,72 dólares por funcionario despedido o desvinculado. En el período 2011-2013 analizado fueron más de 105 los servidores despedidos y no 16, por lo que el presupuesto erogado fue de \$2'287.820 dólares, es decir cinco veces más, en relación a lo presupuestado inicialmente.

7) En la Ficha Técnica del año 2013 para la presentación de proyectos destinados a la optimización del talento humano por compra de renuncias del SENAE -LOSEP, consta el detalle de la razón que se estableció a los funcionarios a ser desvinculados, con la columna de Faltas y Sanciones y la Motivación, en las que se observa "tal funcionario "se libró" de la desvinculación anterior"..., eso da a entender que esas personas "estaban en la mira" o eran perseguidos o víctimas de quienes querían despedirlas, por ejemplo se habla que uno de los despedidos supuestamente habría sustraído tóner, quien ya tuvo una suspensión de 30 días por negligencia, sin embargo dice allí : "NO SE PUDO DEMOSTRAR QUE DICHO FUNCIONARIO O FUNCIONARIA PARTICIPÓ DE LA SUSTRACCIÓN DE INSUMOS", es decir se despidió a una persona a base de supuestos no comprobados. Si ya fue sancionado con una amonestación escrita, por qué aparentemente se le sanciona por la misma falta administrativa por 2 ocasiones de una manera ilegal?

8) En la calificación anual del desempeño años 2011-2012, muchos de los despedidos presentan en su mayoría notas de: 93, 94, 96 etc, sobre un puntaje de 100, existen pocos casos que tuvieron menos de 70. En este caso, si se seguía el debido proceso establecido en el Reglamento de la LOSEP para el caso de las calificaciones "ineficientes", se debió volver a recalificar a estos funcionarios en el período de 3 meses y si persistía pudieron haber sido separados de la Institución sin ninguna indemnización, evitando así la erogación de rubros públicos, ya que en estos casos se constituyen un **premio** para funcionarios negligentes.

9) Dentro de los justificativos presentados por la UATH de la SENAE consta como observación el texto: "**se desvincula a esta persona por tratarse de una influencia muy negativa**" sin señalar o precisar qué quieren decir con esto para que no se vuelva un prejuicio o un estereotipo.

En otro de los "argumentos" para el despido dicen: una persona actuaba cobrando pagos indebidos pero luego inmediatamente, a renglón seguido, indican que "**no se ha podido demostrar**" esa acusación.

66-
sesenta y seis.
H

Para justificar el despido de otro funcionario señalan que "**representa la generación antigua**", lo cual constituiría discriminación laboral.

En otro caso hablan de un funcionario que tiene una "**reputación discutible**"

10) Con la finalidad de demostrar algunas vulneraciones realizadas al personal desvinculado, los Veedores han realizado alguna investigación adicional con relación a personas cuyas edades fluctuaban entre 55 años y que estaban cercanos a acogerse al derecho de jubilación:

NOMBRES Y APELLIDOS	NÚMERO DE CEDULA DE IDENTIDAD	NÚMERO DE ACCIÓN PERSONAL	EDAD
Díaz Ponce Edgar Manuel	170487396-5	0291728 de 20 de enero de 2012	2 de mayo de 1957 55 años

CONCLUSIONES SENAE

Dentro del proceso seguido por SENAE con relación a la desvinculación del personal, se puede apreciar lo siguiente:

1) Todos los documentos de respaldo: Memorandos, Resoluciones, Oficios, Certificaciones, Acciones de Personal, Evaluaciones, que reposan en **copias certificadas por SENAE** en las fechas de 16 de enero al 10 de febrero de 2012 no guardan concordancia ya que en un mismo día se aprueban planes de reestructuración, reuniones, aprobaciones, elaboración de acciones de personal, entre otros, es posible realizar todas estas actividades en 2 ó 3 días?, cuando el **Artículo 56 de la LOSEP** señala: "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" y remitirán al Ministerio de Trabajo la Planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente", situación que no se ejecutó en SENAE.

2) Se aprueba ágilmente la creación de 24 puestos, cuando en el proceso se desvincula a 105, que sumados dan un total de 129 puestos. De los 105 puestos desvinculados, no podían haber sido llenados de manera definitiva,

67-
sesenta y siete
[Signature]

debido a que podrían estar en litigio, sino a través de la modalidad de nombramientos provisionales. (No se dispone de esta información).

3) En los justificativos presentados por la UATH de SENAE hay algunas situaciones en las que las autoridades que tomaron la decisión de despedir o desvincular a varios funcionarios utilizaron "juicio de valor" sobre ellos, mismos que no pudieron ser comprobados, lo que constituye un atropello contra la dignidad de los mismos.

Otra observación constituye una discriminación total por ejemplo se indica: "...es de una antigua generación".

Estos justificativos no pueden ser considerados dentro de un análisis para procesos de optimización, reestructuración y racionalización institucional. Otra falta más a los derechos de los trabajadores.

4) En caso de funcionarios cuyas edades se encontraban entre 55 y 59 años se vulnera el derecho a la Jubilación, puesto que a esa edad ya no es posible el acceso a trabajar en empresa privada y no pueden acceder al 100% de este derecho constitucional.

5) SENAE al igual que otras instituciones del Sector Público no cumplieron con todos los procesos establecidos en la Ley, Normas, Reglamentos, Acuerdos, Resoluciones, por lo que es necesario que las Entidades encargadas como: Contraloría General de la Nación, Defensoría del Pueblo, Consejo de Participación Ciudadana, realicen exámenes especiales que determinen la ilegalidad cometida con los funcionarios motivo de la desvinculación, tal como indican las leyes antes mencionadas de acuerdo a lo que corresponde hacer a cada entidad en cumplimiento a sus funciones.