



**PLAN DE DESVINCULACIÓN DE PERSONAL DEL CUERPO DE
BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Año 2017



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO
DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO**

PÁGINA: 2 de 9

Historial de Revisiones

Fecha	Versión	Descripción	Autor
12/10/2017	01	Versión inicial	Ab. Gloria Burbano Ab. Verónica Arguello



CONTENIDO

1. NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO	4
2. ANTECEDENTES.....	4
3. JUSTIFICACIÓN	4
3.1. OBJETIVO DEL PROYECTO	5
3.2. BASE LEGAL.....	5
3.3. ALCANCE.....	5
4. IMPLEMENTACIÓN	6
4.1. ANÁLISIS TÉCNICO.....	6
4.2. CRONOGRAMA.....	7
4.3. RESPONSABLES.....	8
4.4. PRESUPUESTO	8
5. EVALUACIÓN.....	8
5.1. META.....	8
5.2. INDICADORES.....	8
6. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD.....	9

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

PLAN DE DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL DEL
CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO

DTH-USATH-07**PÁGINA: 4 de 9****1. NOMBRE DEL PLAN DE TRABAJO**

PLAN DE DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

2. ANTECEDENTES

El Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, es una entidad técnica de derecho público, adscrita al Municipio del DMQ, que tiene como objetivo la prevención de incendios, la defensa a las personas y a las propiedades contra el fuego, el rescate y el salvamento, la atención pre hospitalaria en caso de emergencias, el socorro en catástrofes o siniestros, así como la capacitación a la ciudadanía para prevenir los flagelos y, regula sus procedimientos en base a lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, la Ley de Defensa Contra Incendios y su Reglamento General de aplicación, Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País, Ordenanzas Metropolitanas No. 039 y 0114 publicadas en el RO No. 175 de 2 de octubre de 2000 y RO No. 295 de 18 de marzo de 2004 respectivamente, Ordenanzas expedidas por el Consejo Metropolitano y Resoluciones emitidas por el Directorio y el Alcalde Metropolitano de Quito.

En el mes de diciembre del año 2017 la UATH realiza una proyección de los servidores que podrían acogerse a la aplicación de política de salida por Jubilación, para lo cual mediante circular N° 20-DTH-CB-DMQ-2016 de 29 de septiembre de 2016, la Dirección de Talento Humano del CBDMQ solicitó al personal de la institución que cumpla en el periodo 2016-2017 con los requisitos y que quiera acogerse a la jubilación, que remita al señor Comandante General del CB-DMQ con copia a la Dirección de Talento Humano su manifestación de interés de acogerse al plan de jubilación 2016-2017.

En virtud del presente contenido los señores: René Aníbal Benavides López, Jorge Washington Pérez Parra, Víctor Hugo Toapanta Garcés, Raúl Marcelo Gudiño Segundo, Carlos Alberto Pilatuña, Amparito Rosalía Cano Félix y María Eulalia Andrade Diez cumplen con los requisitos establecidos por la Ley de Seguridad Social para acogerse al beneficio por jubilación.

3. JUSTIFICACIÓN

Una vez que los servidores han cumplido con los requisitos establecidos por las normas que rigen al servicio público y a la seguridad social para acogerse al beneficio de la jubilación y demás normas que regulan los planes de desvinculación de personal, el CB-DMQ tiene la obligación de iniciar con el plan de desvinculación de personal del 2017.



3.1. OBJETIVO DEL PROYECTO

Desvincular al personal que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social a fin de que se acojan al derecho a la jubilación.

3.2. BASE LEGAL

-El artículo 47 literales a) y j) de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP determina lo siguiente: *“La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos: a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada. j) Por acogerse al retiro por jubilación”*.

- El acuerdo ministerial N° MDT-2017-0094 de 27 de mayo de 2017 suscrito por la señora Luisa González, Ministra de Trabajo (E) señala lo siguiente:

“Art. 9.- (...) No obstante, podrán renunciar voluntariamente conforme al literal a) del referido artículo 47, para acogerse a los beneficios de la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social –IESS. En tal caso, la renuncia deberá ser aceptada por la Unidad de Administración de Talento Humano institucional –UATH institucional para terminar la relación laboral, sin que el Estado esté obligado a pagar la compensación prevista en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público”.

-El artículo 128 de la LOSEP señala: *“Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, podrán acogerse a la jubilación definitiva cuando hayan cumplido los requisitos de jubilación que establezcan las leyes de seguridad social”*.

-El artículo 185 de la Ley de Seguridad Social determina: *“Jubilación Ordinaria de Vejez. - Se acreditará derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad”*. Lo resaltado fuera de texto.

3.3. ALCANCE

El Plan de Desvinculación abarca la difusión, análisis y verificación del cumplimiento de los requisitos que deben cumplir los servidores del CB-DMQ para acogerse al beneficio de la jubilación.



4. IMPLEMENTACIÓN

4.1. ANÁLISIS TÉCNICO

De los antecedentes y base legal expuesta se analiza que se ha dado cumplimiento con la estructura, procedimiento y ejecución del plan institucional conforme lo establece la LOSEP, el Decreto Ejecutivo 813 y el Art. 185 de la Ley de Seguridad Social, mediante los cuales se regulan los montos que percibirán las y los servidores públicos que se acojan a la política de salida por jubilación.

La Dirección de Talento Humano ha elaborado el plan de desvinculación de personal por jubilación, que está dirigido a los servidores que cumplen con los requisitos establecidos en las normas pertinentes para acogerse a dicho beneficio, entendiéndose como tal a un proceso de optimización del Talento Humano, que permitirá la movilidad del personal, lo que se traduce en la mejora de los servicios públicos, por cuanto el personal que va a acogerse a la jubilación luego de treinta años de servicio, brindando su contingente y los mejores años de su vida a la comunidad, merecen retirarse y compartir junto con sus familias, además esto permitirá el ingreso de personal que se adapte a las nuevas necesidades y retos que afronta esta institución.

En el artículo 9 del acuerdo ministerial 094 se establecen las directrices para los procesos de desvinculación de servidores con nombramiento permanente con el fin de acogerse al retiro por jubilación, del análisis realizado a dicha normativa se considera pertinente como fundamento del presente plan a fin de que el CBDMQ cumpla con lo señalado en el acuerdo ministerial en mención, por tanto al tenor de lo previsto en dicha normativa esta institución no está obligada a pagar la compensación prevista en el artículo 129 de la Ley Orgánica del Servicio Público a los servidores del CBDMQ menores de 70 años que decidan salir voluntariamente de su cargo, por tanto la UATH institucional aceptará la renuncia de aquellos servidores que cumpliendo los requisitos, ratifiquen su voluntad de desvincularse de la institución en el presente periodo fiscal, tomando en cuenta que en la actualidad no existe disponibilidad presupuestaria alguna para financiar el plan de desvinculación, encajándose dicho argumento en las directrices mencionadas en el artículo 9 del acuerdo ibídem.

Mediante correo electrónico de 8 de febrero de 2016 la Dirección de Talento Humano del CB-DMQ remitió a las y los servidores del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito un comunicado a fin de que los servidores del CBDMQ que cumplan con los requisitos y quieran acogerse al plan de jubilación, manifiesten su voluntad de ser parte de dicho plan, de este modo los servidores René Aníbal Benavides López, Raúl Marcelo Gudiño Segundo, Carlos Alberto Pilatuña, Amparito Rosalía Cano Félix y María Eulalia Andrade Diez presentaron su solicitud de acogerse



a los beneficios de la jubilación y por ende se han ratificado en el interés de acogerse al mencionado plan institucional.

Por su parte y de la revisión de los archivos que constan en la institución los servidores Jorge Washington Pérez Parra y Víctor Hugo Toapanta Garcés también cumplen con los requisitos para acogerse a la jubilación, no obstante no han presentado su manifestación de interés por escrito, por lo que al tratarse de servidores que cumplen con los requisitos previstos para la jubilación voluntaria, esta institución no puede obligar a los mismos a retirarse, no obstante de acuerdo a lo que establece el acuerdo ministerial N° PGE-2016-0100 emitido por el Ministerio del Trabajo, se remitirá una circular en el mes de octubre a los servidores, que permita conocer quienes están interesados y cumplan con los requisitos para este periodo, presentar la solicitud de retiro por jubilación.

A continuación, se detalla el cuadro en el que consta el personal que ha presentado su manifestación de interés de ser parte de la jubilación y que para ser ejecutado deben presentar su renuncia:

NO.	NOMBRE	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	FECHA DE INGRESO	AÑOS DE SERVICIO A DICIEMBRE 2017	A PAGAR
1	BENAVIDES LOPEZ RENE ANIBAL	26-nov.-53	63 AÑOS, 2 MESES	1-abr.-07	28,75	0
2	PEREZ PARRA JORGE WASHINGTON	20-mar.-56	60 AÑOS, 10 MESES	29-jun.-79	-80,65	0
3	TOAPANTA GARCES VICTOR HUGO	5-ago.-56	60 AÑOS, 6 MESES	19-mar.-81	-82,40	0
4	GUDIÑO SEGUNDO RAUL MARCELO	1-abr.-57	59 AÑOS, 10 MESES	28-sep.-79	-80,91	0
5	PILATUÑA CARLOS ALBERTO	4-abr.-57	59 AÑOS, 10 MESES	31-may.-83	-84,63	0
6	AMPARITO ROSALÍA CANO FELIX	1-dic.-57	59 AÑOS, 2 MESES	15-may.-80	-81,54	0
7	MARÍA EULALIA ANDRADE DIEZ	30-sep.-52	64 AÑOS, 4 MESES	10-dic.-13	6,92	0

4.2. CRONOGRAMA

Los retiros por jubilación de los servidores operativos y administrativos del CBDMQ se realizan conforme la autoridad nominadora vaya aceptando las renunciaciones presentadas por dicho personal, ya que su desvinculación no significa erogación económica alguna.



4.3. RESPONSABLES

Las responsables de esta actividad serán las abogadas Gloria Burbano Araujo y Verónica Arguello Miño, quienes serán responsables de la generación de:

- Informe técnico de desvinculación de servidores que se acogen voluntariamente al beneficio de la jubilación.
- Acciones de personal y notificación a los servidores que se acogen a la jubilación.

4.4. PRESUPUESTO

De acuerdo a lo establecido en el Plan Operativo Anual 2017, tenemos:

Programa: Fortalecimiento Institucional / Atención de Siniestros

Subactividad: Jubilación, renuncia voluntaria, compra de renuncia, supresión de puestos.

Partidas: 710706 - 510706

Costo Inicial: 0

5. EVALUACIÓN

5.1. META

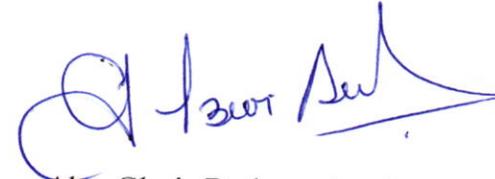
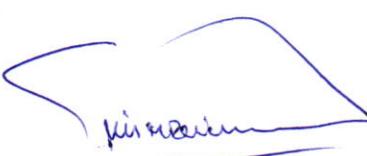
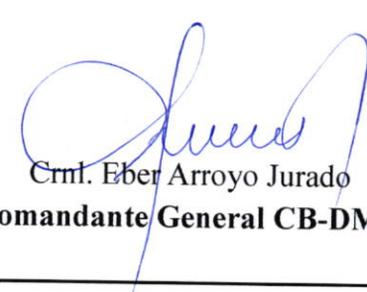
La meta planeada para la actividad de desvinculación por jubilación voluntaria es que los servidores que presentaron su interés por desvincularse de la institución y que cumplan los requisitos establecidos en la normativa se retiren.

5.2. INDICADORES

Actividad a medir	Indicador (fórmula)	Meta	Frecuencia	Fuente de datos
Servidores Jubilados y servidores que se acogen al retiro voluntario con indemnización	# de solicitudes de jubilación y retiro voluntario aceptadas / # de solicitudes generadas	100% Solicitudes presentadas	Anual	Requisitos de jubilación por vejez y acuerdo ministerial N° MDT-2017-0094 de 27 de mayo de 2017 emitido por el Ministerio del Trabajo



6. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

ELABORADO POR	REVISADO POR
 Abg. Verónica Arguello Miño Analista de Talento Humano	 Abg. Gloria Burbano Araujo Directora de Talento Humano (S)
VALIDADO POR	AUTORIZADO POR
 Dr. Marcelo Reinoso Director General Administrativo Financiero	 Crnl. Eber Arroyo Jurado Comandante General CB-DMQ