

**COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

COMISIÓN (2) DOS

**INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA
REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO
EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES”**

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

Eckenner Reader Recalde Álava – Presidente.
Paola Michael Jaramillo Zurita – Vicepresidenta

Marcos Humberto Alvarado Espinel.
Roberto Emilio Cuero Medina.
Fernando De la Torre De la Torre.
Juan Pablo Molina Saldaña.
Christopher Manuel Jaramillo Gómez.
Naila Victoria Quintana Tapia.
Elizabeth Juliette Vega Segura.
Carmen Yolanda Tiupul Urquizo.

Quito D.M., 21 de noviembre de 2025

1. OBJETO

El presente documento tiene por objeto poner en conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional el Informe para segundo debate elaborado por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social respecto al **INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES”**

El mismo busca establecer de manera adecuada y sin discriminación la relación entre trabajadores públicos y privados con su empleador, y hacer respetar sus derechos en aplicación a los principios y reglas que rigen el derecho laboral reivindicando las condiciones de trabajo perjudiquen los derechos de la clase trabajadora; respetando el derecho a la libertad sindical de los trabajadores del Ecuador en concordancia con Acuerdos Internacionales, bajo una gestión ética y de transparencia en asociaciones y sindicatos.

2. ANTECEDENTES

1. Con fecha 26 de mayo de 2020, mediante Oficio Nro. NA-AMKC-2020-0012-O, la asambleísta Karina Arteaga Muñoz presentó el **“Proyecto de Ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado”**, aprobado en la Sesión Virtual Nro. 019-2020, el 04 de agosto de 2020, con Resolución No. CAL-2019-2021-307, y fue remitido a la Comisión Especializada Permanente del Régimen Económico y Tributario y su Regulación y Control.
2. Con fecha 7 de septiembre de 2020, mediante Oficio No. AN-CTSS-2020-0034-O, la asambleísta Karina Arteaga Muñoz, presidenta de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, solicitó redireccionar el proyecto de ley, debido a la especialidad y por ser su ponente.
3. Con fecha 30 de octubre de 2020, mediante memorando No. AN-2020-2072-M, suscrito por el Dr. Javier Aníbal Rubio Duque, se notificó a la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social la Resolución No. CAL-2019-2020-359-A, emitida el 28 de octubre de 2020, misma que redirecciona el proyecto de ley a dicha comisión.
4. Con fecha de 27 de noviembre del 2020, la Comisión Permanente Especializada del Derecho al Trabajo y Seguridad Social avocó conocimiento del *“Proyecto de Ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado”* a través de la sesión No. 046.
5. Con fecha 13 de enero de 2021, mediante Oficio Nro. KCAM-CEPDTSS-2021-861, la asambleísta Karina Arteaga Muñoz solicitó al Ministro del Trabajo sus observaciones respecto del proyecto. De la misma manera, mediante Oficio Nro. KCAM-CEPDTSS-2021-862, se solicitó al Ministro de Economía y Finanzas sus observaciones sobre las reformas dirigidas al Código Orgánico de Planificación de Finanzas Públicas.

6. El 29 de enero de 2021, durante la Sesión Virtual No.053-CEPDTSS-2021, la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social conoció, debatió y aprobó el Informe para Primer Debate del citado proyecto.
7. Con fecha 05 de febrero de 2021 a través de Memorando Nro. AN-CTSS-2021-0014-M o5 de febrero se adjuntó el “Informe para Primer Debate del "Proyecto de Ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado” para su tratamiento en el Pleno de la Asamblea Nacional.
8. Con fecha 6 de junio de 2024, mediante memorando s/n, suscrito por la asambleísta Viviana Rebeca Veloz Ramírez, se presentó el **“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Garantía de La Libertad Sindical”**, signado con el número de trámite 449963.
9. Con fecha 19 de junio de 2024, mediante Memorando Nro. AN-SG-UT-2024- 0321-M, la Unidad Técnica Legislativa remitió su informe, que en lo principal concluyó que el proyecto cumple con los requisitos formales.
10. El 24 de junio de 2024, durante la sesión No. 0043-2024, el Consejo de Administración Legislativa emitió la resolución CAL-HKK-2023-2025-0340, mediante la cual se calificó el **“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Garantía de La Libertad Sindica** y se autorizó la unificación con otros proyectos de ley de la misma materia.
11. Con fecha 30 de julio de 2024, Sandra Sofía Sánchez Urgiles presentó el “Proyecto de Ley Orgánica de Reformatoria al Código del Trabajo para la gestión ética y transparencia en asociaciones y sindicatos de trabajadores”, mediante Oficio S/N, mismo que fue registrado con el número de trámite 453515.
12. Con fecha 7 de agosto de 2024, mediante sesión No. 063-CEPDTSS-2023-2025, la Comisión Especializada del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, avocó conocimiento del prenombrado proyecto, iniciando su tratamiento.
13. El 8 de agosto de 2024, mediante oficio No. AN-CTSS-2024-0196-O, suscrito por Laura Vanessa Flores Arias, secretaria relatora, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social remitió a Ivonne Núñez, ministra de Trabajo, **“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Garantía de La Libertad Sindical”**, a fin de que remita sus observaciones y aportes, en el marco del proceso de socialización.
14. Con fecha 4 de septiembre de 2024 el Consejo de Administración Legislativa durante la sesión Nro. 0043-2024, resolvió la calificación del **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN ASOCIACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES”** mediante resolución CAL HKK-2023-2025-0459.
15. Con fecha 4 de septiembre de 2024, a través del Memorando Nro. AN-SG-2024-3114 M, el Presidente de la Asamblea Nacional dispuso la notificación y envío del **“Proyecto de Ley Orgánica de Reformatoria al Código del Trabajo para la Gestión ética y Transparencia en Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores”** a la Comisión Especializada Permanente del

Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, presidida por el Ing. Johnny Enrique Terán Barragán, para su trámite correspondiente, autorizando la unificación con otros proyectos de la misma materia, de ser el caso.

16. Con fecha 3 de octubre de 2024, mediante memorando No. AN-OVJC-2024-0150-M, suscrito por Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio, se mocionó la unificación del Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la garantía de la Libertad Sindical, al Proyecto de ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado. Así mismo, con igual fecha y durante la sesión No. 067-CEPDTSS-2023-2025, debidamente registrada en el acta certificada por la secretaria relatora Laura Vanessa Flores Arias, **se aprobó**, con 5 votos a favor, la moción de unificación presentada.
17. Con fecha 4 de octubre de 2024, mediante oficio No. AN-CTSS-2024-0014-ORI, suscrito por Laura Vanessa Flores Arias, secretaria relatora, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social solicitó a Ivonne Núñez Figueroa, ministra de Trabajo, información referente a organizaciones laborales.
18. Con fecha 14 de octubre de 2024, en sesión No. 068-CEPDTSS-2023-2025, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social avocó conocimiento del Memorando Nro. AN-SG-2024-4004-M, suscrito por el Mgs. Alejandro Muñoz, secretario general de la Asamblea Nacional con el que notifica la Resolución CAL HKK-2023-2025-0459, del Consejo de Administración Legislativa que resuelve calificar el **“PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN ASOCIACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES”**.
19. Con fecha 16 de octubre de 2024, en respuesta a la solicitud, mediante informe técnico No. MDT-ST-2024-0088, aprobado por María Nely Terán Villarreal, viceministra encargada de Trabajo y empleo, se remite la información solicitada por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.
20. Con fecha 7 de octubre de 2024, mediante oficio No. AN-CTSS-2024-0235-O, suscrito por José Patricio Guamán Gallo, prosecretario relator, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social remitió el *“Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Garantía de La Libertad Sindical, unificado con el Proyecto Unificado al Proyecto de Ley para la Promoción y Fortalecimiento de las Organizaciones de Trabajadores del Sector Público y Privado”* a Erika Milena Charfuelán, directora general subrogante del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a fin de que la institución extienda sus observaciones y aportes al proyecto.
21. En respuesta, el 12 de noviembre de 2024, mediante memorando No. IEES-PG-2024-0935-M, suscrito por el doctor Jorge Luis Andrade Avecillas, Procurador General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se plasma que:

Respuesta al Oficio No. AN-CTSS-2024-0235-O

“En atención a la sumilla inserta en el memorando Nro. IEES-DG-2024-3111-M, mediante el cual la Dirección General señaló: “Por disposición de la Directora General; se dispone que la Procuraduría General emita, dentro del ámbito de nuestras competencias, las observaciones

pertinentes a los proyectos de ley mencionados (...).”; toda vez que esta unidad asesora ha efectuado la revisión correspondiente del contenido de la propuesta del “PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL” y “PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”; cumpla en informar a su autoridad que no existen observaciones de forma o de fondo a los proyectos normativos examinados, de lo cual se determina que no existe contraposición con la normativa que rige para la organización y funcionamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”

22. El 31 de mayo del 2025, esta Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social se consolidó y dando prioridad al tratamiento de este proyecto de ley se realizaron comparecencias y comisiones generales para recibir los criterios jurídicos y observaciones respecto del mismo, y por parte de expertos laborales y del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Economía y finanzas.
23. Mediante oficio de fecha 16 de agosto del 2025 se requirió la participación en comisión general del Magister Jorge Luis Silva Espín, experto en derecho laboral, para que exponga sus criterios jurídicos en la sesión 018-CEPDTSS-2025-027, efectuado el 20 de agosto del 2025
24. Con oficio N° AN-CTSS-2025-0049-O de fecha 20 de agosto del 2025, se solicitó la comparecencia de la Ministra del Trabajo o de sus delegados en la sesión 019-CEPDTSS-2025-2027 señalada para el 21 de agosto del 2025, compareciendo a la misma el doctor Jhon Daniel Reyes Neira, subsecretario de trabajo quien expuso sus criterios jurídicos sobre los proyectos de ley en materia de este informe.
25. Mediante oficio de fecha 20 de agosto del 2025, se envió la invitación para la participación en comisión general al doctor José Teodoro González Argudo, experto en derecho laboral y docente en la universidad del Azuay. Quien expuso sus criterios y observaciones al mencionado proyecto de ley en sesión 020-CEPDTSS-2025-2027, realizada el 22 de agosto del 2025.
26. En sesión 023-CEPDTSS-2025-2027, efectuada el 02 de septiembre del 2025 recibido en comisión general al experto en derecho laboral doctor Fernando Teodoro González Calle, con la finalidad de escuchar sus observaciones y criterios jurídicos respecto del proyecto de ley en mención.
27. En sesión 024-CEPDTSS-2025-2027, efectuada el 03 de septiembre del 2025 se recibió en comisión general al experto en derecho laboral magister José Luis Vargas Tello, con la finalidad de escuchar sus observaciones y criterios jurídicos respecto del Proyecto de Ley en mención.
28. Mediante oficios de fecha 01 de septiembre del 2025 se requirió la comparecencia de la Ministra de Trabajo y de la Ministra de Economía y Finanzas, para que expongan sus criterios jurídicos y técnicos en la sesión 025-CEPDTSS-2025-2027, realizada el 04 de septiembre del 2025.
29. En sesión 032-CEPTSS-2025-2027 de Pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, efectuada el 01 de octubre del 2025, se aprobó la resolución N° 006-CEPDTSS-2025-2027, la cual unificaba el “PROYECTO DE LEY ORGANICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN ASOCIACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES ” presentado por Sandra Sofía Sánchez Urgiles; el “PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL”, presentada por Viviana Rebeca Veloz Ramírez; el

“PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”, presentado por Karina Cecilia Arteaga Muñoz.

30. Mediante resolución 007-CEPDTSS-2025-2027, la CEPDTS unifico el “PROYECTO DE LEY ORGANIZA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO Y REGULACIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO” presentado por la asambleísta Paola Michael Jaramillo Zurita, al “PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”, el cual se encuentra contenido la resolución del Consejo de Administración Legislativa CAL-NAOP-2025—2027-134 de fecha 01 de octubre del 2025.

En la siguiente tabla se procede a sistematizar los criterios emitidos tanto por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Finanzas, así como por los expertos en derecho laboral.

EXPERTOS DERECHO LABORAL	
Dr. Fernando Teodoro González Calle	Abg. José Luis Vargas Tello
<p>“El derecho colectivo de trabajo, a diferencia del individual, se le denomina como el principio de autotutela, es decir, el legislador les da herramientas a los trabajadores para que ellos mismos busquen la reivindicación a sus derechos de acuerdo a cada circunstancia. Esto es muy importante, señoras, señores asambleístas, porque estas reformas, lo que busca es regular estas herramientas de autotutela. Ahora bien, no escapará a su criterio y al clamor nacional tanto de los sectores de empleadores como de trabajadores, que lo que actualmente se necesita es una reforma integral al Código de Trabajo. Es decir, a estas alturas, obviamente, cada grupo, desde su perspectiva y desde sus propias necesidades, lo que ha solicitado es que lo que se dicte sea un nuevo Código de Trabajo actual, considerando que el vigente ya va a cumplir 90 años. Necesitamos un nuevo Código de Trabajo en donde se regulen las nuevas formas de relacionarse. Sin embargo, a pesar de que esto es, en principio lo que se necesita, la reforma que hoy se quiere hacer, y que está en trámite, busca cambiar el título quinto del Código de Trabajo y hacer un gran cambio en lo que se refiera a las organizaciones laborales. En términos generales, señoras y señores asambleístas, el cambio no es relevante. Yo simplemente voy a hacer algunas observaciones que me parecen que son adecuadas y son las siguientes: a) Fíjense que en el artículo 440.2, se quiere reformar el artículo 440.2 de que esté en el artículo 3 del proyecto que dice que, si una</p>	<p>“Si nosotros revisamos de manera específica ya el articulado que está en debate dentro de esta Comisión, podemos observar que se pretende dar personería jurídica de manera directa a las organizaciones sociales sin que las organizaciones sindicales, perdón sin que éstas sean previamente aprobadas por parte de la autoridad de Trabajo. Es menester recordar que la autoridad del trabajo como tal no aprueba la organización sindical, lo que hace la autoridad de trabajo. En este caso, el inspector o director regional de trabajo es previamente verificar que los estatutos y que la conformación de la directiva dentro de las organizaciones sindicales cumpla con los requisitos y los presupuestos establecidos en la Constitución y en la ley, partiendo de una premisa de que ninguna reglamentación por más independiente, por más. En este caso, como establece el la Convención, el número 87 de la OIT. Esta deba ser realizada sin la autorización. No se está realizando una autorización. Se está ejerciendo una suerte de control de legalidad sobre los datos emitidos por la propia organización de naturaleza sindical, ¿Para qué? Para garantizar derechos fundamentales y propios de los de los de los sindicalizados. Esto es, en primera instancia, alternabilidad; en segundo lugar, libertad a elegir y al ser elegido. Tercero, la voluntariedad en la cara en la captación de los aportes para cada uno de los socios. Cuarto, la negociación de los</p>

asociación de trabajadores se liquida, sus bienes pasan a las organizaciones laborales nacionales. Imagínense ustedes, señoras y señores asambleístas, con una organización laboral, por dar un ejemplo de la ciudad de Loja, que a lo largo del tiempo suelen amasar un patrimonio importante, sobre todo sedes, locales de infraestructura. Por ejemplo, aquí en la ciudad de Cuenca, las asociaciones tienen canchas que con el paso del tiempo son bienes con un valor patrimonial importante en caso de liquidación por cualquier razón; pasan a ser propiedad de las federaciones o confederaciones a nivel nacional, con los problemas históricos de alternabilidad que han tenido estas federaciones nacionales, que son ya de conocimiento generalizado. Por lo tanto, me parece un despropósito esto de que estos bienes pasen a las confederaciones. b) Otro tema que me parece importante en el evento de que continúe el trámite de esta reforma es que se disminuye de 30 a 10 el número de personas necesarias para constituir una organización laboral. Aquí es necesario, señores y señoras asambleístas, considerar que, en el año 1991, en la presidencia del Dr. Rodrigo Borja, en la Ley 133, que es muy popular y famosa entre quienes estudiamos el derecho del trabajo, se cambió de 15 a 30 las personas necesarias para constituir una organización laboral. Al disminuir a 10, estaríamos incluso fuera de la media de los países del entorno y, por dar un ejemplo, Colombia requiere 25 personas, Chile 25, Perú 20, entonces implementar un número de 10 personas. Igualmente, me parece que no sacaría la media incluso de los países del entorno. c) Otro problema relevante y que implicaría agravar el problema actual de alternabilidad de los dirigentes de las organizaciones laborales, que es de conocimiento generalizado, es que con estas reformas se busca que las organizaciones laborales tengan personería jurídica, es decir, existan legalmente desde el mismo momento en el que se reúnen los trabajadores, lo cual, en principio parecería bien. Sin embargo, uno de los roles que ha tomado el Ministerio de Trabajo es justamente controlar que los estatutos de las organizaciones laborales no violen los principios de la Constitución y la ley, y sólo por dar un ejemplo, el principio de alternabilidad, que ha sido uno de los grandes problemas de las organizaciones laborales, si

contratos colectivos que los mismos sean socializados a cada uno de las personas que van a ser beneficiadas. Entonces, en ese orden de ideas, retirar esa potestad de que el Ministerio de Trabajo sea quien acepte y sea quien verifique, que cumpla con los requisitos legales y haga un control de legalidad de los estatutos de las organizaciones dejaría prácticamente en un dejar hacer y dejar pasar a la organización sindical, lo cual sería perjudicial, no para los líderes sindicalistas, sino para los trabajadores que forman parte de la organización sindical. Otro punto que debemos tomar en consideración, es lo relacionado a la negociación de la contratación colectiva. Se propugna en este proyecto de ley que la contratación colectiva sea de forma directa y bilateral, pero si es el Código del Trabajo y ninguna forma lo ha negado. Al contrario, siempre ha existido la mediación previa para suscribir los contratos de los contratos colectivos, y en este caso en particular, en el Estado ecuatoriano, con la autorización previa de la procuraduría general del Estado, siempre y cuando no contravengan el interés nacional ni tampoco sean superen los techos establecidos en las leyes pertinentes. Pero aquí lo que se indica es la obligatoriedad o decir de esta forma que debe ser conciliado y en el hipotético de que no se llegue a una conciliación. Acudir al tribunal de conciliación y arbitraje como medida de última ratio, pero le deja en ese momento, mientras no se llegue a un acuerdo ya en el contrato colectivo, de que prácticamente los trabajadores pueden constituirse en huelga. Esa es una situación sumamente grave, tomando en consideración que no solamente se regularía esto para efectos privados, sino también para efectos públicos. Porque podría estos casos, inclusive paralización de servicios públicos, y habría en este caso una colisión de derechos de los establecidos en el Código de Trabajo versus la norma prohibitiva que nos establece el código orgánico integral penal. Es decir, en este caso, me permiten el derecho a la huelga, pero yo, como funcionario, no puedo en este caso, paralizar un servicio público estaría incurriendo en un delito en un delito de acción penal pública.

bien se dice que luego el juez de trabajo podría hacer este control de legalidad de los estatutos, es de conocimiento que un litigio laboral puede durar varios años según la ciudad en donde se ventile. Entonces, mientras se ventila un juicio de trabajo de control de los estatutos, esta organización laboral, con todos los problemas de alternabilidad, podría estar indeterminadamente en el tiempo con vida jurídica. Uno de los grandes problemas que han tenido las organizaciones laborales, señoras y señores assembleístas, es una reforma que hubo en el 2015 al artículo 220, y lo voy a resumir en poco tiempo. En el año 2015 se incluye una reforma al artículo 220 del Código de Trabajo. En el cual se incorporó que, para ser beneficiario del contrato colectivo, no era necesario ser miembro de la organización laboral. Fíjense, señores y señoras assembleístas, en principio parecería todo un logro de las organizaciones laborales. ¿Por qué? Porque se decía: bueno, ahora todos son beneficiarios del contrato colectivo, pero al final del día esto fue una de las decisiones que puso el punto final a las organizaciones laborales. Recordemos, señores Assembleístas, que hoy por hoy, las organizaciones laborales en el sector privado están en declive. Las organizaciones laborales que existen en nuestro país son principalmente del sector público, y esto ciertamente nos quiere decir que el sistema. el movimiento laboral ha fallado porque la lógica, es que las organizaciones laborales tienen que ser principalmente en el sector privado. ¿Qué pasó con esta reforma? El momento en que para ser beneficiario del contrato colectivo era para todos desmotivó a las personas a que se asociaran a las organizaciones laborales. Ya no tenían ninguna motivación para ser miembros de la organización laboral, lo cual, al paso de los pocos años, fue promoviendo que las organizaciones laborales se queden sin miembros. Sólo por hacer una analogía: lo que ha pasado, por ejemplo, en los colegios de abogados, desde el día en que los colegios de abogados ya no es obligatorio estar matriculado o inscrito o registrado en un Colegio de Abogados para el ejercicio de la profesión, los Colegios de Abogados a nivel nacional han ido perdiendo miembros y, por lo tanto, han ido perdiendo su capacidad de gestión y su capacidad de financiamiento. Es lo

Es decir, esos vacíos son los que hacen a este proyecto de ley lamentablemente inviable. Otro de los puntos. Hablamos en este caso de la disolución de las organizaciones de los trabajadores. Hay un principio que en derecho todo se deshace como se hace. Entonces, si básicamente la organización sindical crea sus estatutos de forma independiente al momento de que se reúnen todos y deciden conformar la organización sindical y presentan con posterioridad a la autoridad del trabajo para que éste le registre, porque eso es lo que dice el proyecto, que sea únicamente un ente de registro e información, porque se le otorga personería jurídica desde el momento mismo en el que se suscribieron las actas y desde el momento mismo en que se llevó la reunión principal, es decir, la Asamblea general de los miembros del comité de empresa o de la asociación sindicalista, lo que generaría una inseguridad jurídica, no para el Estado como tal, no para el Ministerio de Trabajo, sino para los propios trabajadores, porque se necesitaría conocer de manera propia, cómo son los procedimientos y desde cuándo rigen aquellos nombramientos a efecto de principios de alternabilidad. Esto lo hablo y lo considero en virtud de que el conocimiento y la práctica profesional me han llevado a conocer casos en los cuales se han buscado en el sector público. No en el privado, en el sector público, perpetuarse dentro de la organización sindical. El caso de la señora dirigente sindical de los trabajadores del IESS, que la señora ha estado más de 20 años más o casi 30 años en la en la central sindical y básicamente, beneficiándose, perdónenme la expresión a costillas de sus propios compañeros trabajadores. Ahora el punto que aquí se hace alusión y a lo que quería centrarme, es que, si bien es cierto, se solicita en este caso que exista una libertad plena y total para la creación de las organizaciones sindicales. Sin embargo, para la eliminación o para el cierre de las mismas es inexorable que esto tenga que ser ventilado ante un juzgado del trabajo. Debemos tomar en consideración que, al momento, la carga procesal, no sólo en los juzgados de trabajo, no solo en los juzgados civiles, no solo en los juzgados

mismo lo que les está pasando a las organizaciones laborales. Si no hay motivación por el contrato colectivo, simplemente ya no hay miembros. Uno de los países señores Asambleístas que tiene más desarrollado el derecho colectivo del trabajo es México y Argentina. En estos países está extremadamente desarrollado lo que se denomina cláusulas de exclusión por agremiación a la organización laboral. En estos países está totalmente permitido que el contrato colectivo excluya a los no agremiados a su asociación. d) Otro punto de la ley, señores Asambleístas, es que me llamó profundamente la atención es que dejan a voluntad del empleador y de los trabajadores someterse o no a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Brevemente, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, señores asambleístas, es como un juez, por decirlo en palabras sencillas para quienes nos escuchan por los medios del legislativo. Es como un juez, el cual tiene a su cargo dictar una sentencia que resuelve el futuro del contrato colectivo y del pliego de peticiones. Es decir, la sentencia de estos tribunales es obligatoria y está formada por los empleadores, los trabajadores y un miembro del Ministerio de Trabajo. Una de las reformas es hacer voluntario esta situación. Finalmente, y con esto voy terminando por temas de su tiempo, sobre todo fíjense que una, la ley se denomina proyecto de ley para la promoción y fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores del sector público y privado. Esta reforma tiene cambios principalmente a lo que se denomina en este proyecto la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas. Aquí hay un tema: este cuerpo normativo, señores Asambleístas, no se llama ley de planificación de las finanzas públicas, se llama Código Orgánico de Planificación de las Finanzas Públicas, lo cual podría ser un tema simplemente semántico, pero les quería hacer notar. En esta reforma, lo que se busca es excluir la necesidad del dictamen obligatorio del Ministerio de Finanzas para el beneficio de la contratación colectiva que se pacte en el sector público. Entonces, hasta ahí, señores Asambleístas, el nombre del proyecto de ley también es incorrecto, porque aquí se busca, se dice que es para promover las organizaciones de trabajadores del sector público y privado, y esta reforma nada tiene que ver con el sector

penales, en toda la función judicial. Es extrema razón por la cual existe un cúmulo de procesos que se encuentran prácticamente atascados en el sistema de administración de justicia y perdón que utilice ese término en forma tan grotesca, pero cargarle al Estado ecuatoriano a la administración de justicia en un procedimiento adicional a efecto de que se encargue de disolver o no la central sindical, un comité de empresa, una asociación de trabajadores. Con el tiempo que conlleva sustanciar un procedimiento sumario bajo las reglas del código orgánico general de procesos. Estamos hablando que se demoraría no menos de unos 2 a 3 años. Cuando en este caso existirían causales expresas dentro del propio reglamento y estatuto de la organización sindical para darla por terminada. Es decir, que aquí sí existiría conflicto de intereses entre determinados miembros del sindicato. Como bien lo conocen, también son órganos de naturaleza política. Prácticamente ese proceso seguiría un trámite que quedaría en el letargo. Lamentablemente, entonces lo prudente sería que estos trámites se solventen ante la propia autoridad del trabajo, a efecto de que en el hipotético o en el supuesto no consentido, si la administración, los miembros del sindicato, si la dirección sindical considera que existió en este caso una arbitrariedad por parte del Ministerio del Trabajo. La autoridad del trabajo competente ejerza el respectivo control de legalidad, ante los distintos tribunales de lo contencioso administrativo, ejerciendo las potestades que el código orgánico de la función judicial y la Constitución de la República lo establece. Pero saturar a la administración de justicia, sobre todo a los juzgados del trabajo, sería, en este caso inoperante para el beneficio del derecho colectivo del trabajo. Ahora también sobre la disolución es necesario tomar un punto en consideración. Cuando las centrales sindicales o las organizaciones sindicales se agrupan, es con una finalidad. Esa finalidad es la protección de los derechos, las conquistas laborales y obviamente, obtener beneficios. De la contratación colectiva más allá de los contemplados en el contrato individual de

privado. Lo que se hace es, insisto, eliminar la necesidad de la certificación presupuestaria del Ministerio de Finanzas. Esta reforma y ahí va mi criterio, señores assembleístas, sobre todo de la experiencia a lo largo de los años, he podido ser miembro muchas veces de estos Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Y créanme, señores assembleístas, esta norma que pone como requisito la certificación del Ministerio de Finanzas es una de las formas que ha puesto límite para evitar los excesos y los abusos en la contratación colectiva en el sector público. Es un absurdo y un despropósito, desde mi criterio técnico y desde la experiencia, eliminar este requisito, porque, como es sabido, por todos, lamentablemente, en el sector público ha habido grandes excesos al momento de la suscripción del contrato colectivo. Fijense, y sólo como muestra, los grandes problemas que ha habido con CNEL y con CNT, de cantidades exorbitantes de dinero que el Estado ha debido erogar por contratación colectiva. Una de las formas con las cuales los directores de trabajo han podido controlar los pactos para contratos colectivos notoriamente abusivos es la necesidad de que el dinero que va a cubrir estos pactos esté debidamente presupuestado. Además, no escapa al sentido común que, si la una institución pública va a pactar erogaciones económicas, tienen que estar presupuestadas. Esta reforma, lo que busca es que empleadores y trabajadores pacten beneficios sin la necesidad de que estén debidamente presupuestados.

trabajo. Es decir, en el contrato que cada uno de los trabajadores suscribe al momento de que ingresa a prestar sus servicios lícitos y personales ante su empleador. Bajo esas circunstancias, obviamente dentro de los estatutos se establecen cuotas para sostener en este caso a las centrales sindicales, pero me parece totalmente desproporcionado. Que, en el supuesto no consentido que, por A o B, circunstancias, sea de oficio, o sea, por solicitud expresa de la propia central sindical se solicite la disolución de la misma, los bienes sociales, el patrimonio que ha amasado en este caso, y no lo digo en términos peyorativos, sino el patrimonio que ha generado la central sindical. Con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores conforme establece el propio código de trabajo. Como pueden ser el establecimiento de una de oficinas propias, el establecimiento, la adquisición de bienes a título propio de cuentas para sostener en este caso, solventar cualquier tipo de gasto, contingencia que se genere dentro de las organizaciones sociales y, sobre todo, dentro de los socios o de los adherentes a esta organización sindical, pasen a manos de organizaciones más grandes o a manos de terceros. Consideraría que esto sí sería un despropósito, porque no sería justo que, existiendo voluntariedad, que por principio de autonomía de la voluntad aún trabajador que forme parte de un sindicato y realice su aporte voluntario. Después de un momento, cuando se culmine o se termine el objeto social o se dé por terminada la personería jurídica de este sindicato, estos bienes, este aporte que realizó el voluntariamente, vayan a manos de terceros que a lo mejor ni siquiera vayan a luchar por los derechos de los trabajadores de determinados sindicatos. Que se quedaron sin su representación gremial. Entonces me parece que este articulado también sería contraproducente a los efectos, en este caso de la tutela de los derechos de los trabajadores. Ahora respecto de la reducción para la afiliación, para la para poder afiliarse a los sindicatos o para la conformación de los sindicatos, el artículo 400 permítame un minutito. Señores legisladores. En el artículo 440.2 está la desafiliación y en el artículo 440 está la libertad sindical, que son parte de las

reformas. Esto está dentro del articulado número 2: En la sustitución del artículo 440 al Código del trabajo. Entonces, ¿Qué hace referencia, que se baje la media de los 30 de los 30 y trabajadores que se requería para la Organización? Y que se deje una base de 10. Pero ¿Qué es lo que sucede cuando en este caso? Por A o B, circunstancia y como se indicó hace un momento, por principios de autonomía de la voluntad. Determinado grupo de trabajadores ya no quiere formar parte de la organización sindical. Si me exigen requisitos para la conformación, lo lógico sería que al momento de que sus requisitos con los cuales yo conforme dejaron o ya no, ya no se sostienen en el tiempo. Lo lógico sería que termine con la extinción de ese sindicato. Pero ¿qué es lo que dice? ¿Podrá continuar? Independientemente con el número de trabajadores que se encuentren afiliados. ¿qué pasa si en este caso empieza una asociación, un sindicato con 10 trabajadores. Luego tiene 30 adeptos, más, tenemos 40 trabajadores, pero de un momento al otro, por decisión o voluntad, cada uno empieza a desafiliarse de la asociación sindical. Es un derecho que tiene todo y cada uno de los ciudadanos por principio y por derecho a la libertad de asociación. Autonomía de la voluntad y se quedan con 3 o 4 personas en el sindicato, ya no estaríamos hablando de una organización. ¿Por qué? Porque, en cierto sentido, no estarían velando por la tutela o no estarían cumpliendo con los requisitos esenciales establecidos en la ley y en la propia Organización Internacional del Trabajo. ¿Para qué?, Para que velen por el resto de trabajadores. Otro punto en particular que debe tomarse en consideración es. ¿Qué sucede con las personas que son proponentes de la creación de un sindicato de los adherentes a un sindicato? Y, sobre todo, a las personas que han planteado una solicitud, en virtud de lo que se había manifestado sobre la personería jurídica. El mero hecho de que se suscribe el documento. Por ejemplo, en esta reunión. El sindicato en este preciso momento queda debidamente constituido. Pero ¿qué sucede si en este caso no existe o ya se le presenta al Ministerio de Trabajo y aparece dentro de

la misma organización sindical. Otro perdón de la misma empresa. Otra persona que dentro de la libertad de asociación puede crear otro sindicato, porque el código de trabajo, ni la constitución ni el mandato constituyente 4 lo prohíben. Quiera crear otro sindicato adicional. El mero hecho de que proponga la creación de ese sindicato le genera estabilidad laboral como si fuese un dirigente sindical. Con lo cual se estaría trastocando, lo que establece la prohibición establecida en el artículo 195.1 y siguientes del Código de Trabajo respecto a la estabilidad laboral reforzada para las mujeres embarazadas y para los dirigentes sindicales. Entonces, si ese efecto de que, en este caso, la Asamblea en su momento, consideró importante restringir y declarar como despido ineficaz el despido de los dirigentes sindicales. ¿Por qué?, porque son la cabeza de la organización sindical, son el cuerpo visible de la organización sindical, y son quienes, en realidad, digámoslo en este término, en los tribunales de conciliación y arbitraje se enfrentan directamente al empleador con sus pliegos de peticiones, con sus con sus solicitudes para las negociaciones de los contratos. Son los que prácticamente están expuestos. El legislador buscó en este caso, protegerle para darles estabilidad reforzada. Pero ¿qué es lo que va a suceder en el futuro? Todo el mundo va a empezar a presentar proyectos con la finalidad de que todos estén amparados bajo la tutela de la de del amparo sindical y de una estabilidad laboral reforzada, que para mí criterio termina siendo extremadamente forzada, porque con esto la relación laboral termina trastocándose. Ya que, si bien es cierto que el despido intempestivo. Es una modalidad de terminar el vínculo laboral, pero no es una figura que se encuentre prohibida por la ley. Lo que se indica en este caso en particular es, si una persona despidió si el empleador termina el vínculo laboral de forma unilateral, que es lo que tiene que hacer. Pagar las indemnizaciones que establece el artículo. 187 y 188 del Código del Trabajo, ¿por qué? Porque a sí mismo, por principio de voluntariedad, por principio de autonomía de la voluntad, puede dar por culminado de forma unilateral el contrato individual de trabajo, lo ilegal es despedir y

no pagar indemnización. Eso sí es, Eso sí, contraviene la ley. Y eso sí, son prácticas desleales por parte de los empleadores, porque tampoco podemos hacernos de la vista gorda. Pero el otro punto es que, en este caso en particular, si todos los dirigentes y todas las personas que forman parte del sindicato, van a tener protección por la petición. Por haber sido solicitantes o haber presentado un escrito o ha sido adherente a la central sindical. Prácticamente el empleador se queda cortado de manos para iniciar cualquier tipo de proceso de naturaleza administrativa o de talento humano para desvincular a sus trabajadores. La base es, en este caso la estabilidad. Pero en este caso el código no ha prohibido que se despida el código dice muy bien empleador. Usted despide, pero tiene que indemnizar, y la prohibición expresa es dirigentes sindicales y mujeres embarazadas porque tienen protección laboral reforzada. Bajo esas circunstancias, considero que este proyecto, que ha sido presentado dentro de esta Comisión, resultaría inviable para que en este caso proceda a una reforma al Código del Trabajo. Lo que se debería hacer es trabajar de manera directa con todos los insumos que se tienen porque, en primera instancia. Partamos de la Constitución. Nuestra Constitución es una constitución de bloque y de carta abierta, es decir que a veces se adapta a todos y cada uno de los tratados internacionales que el Ecuador ha suscrito y los tratados de derechos humanos en virtud del in dubio pro homine en virtud de este principio todo lo que sea favorable al ser humano. Y tomando en consideración a la pirámide que él, señal establecida en el artículo 4. 44 de la Carta Magna se debe tomar en consideración que, en primera instancia está la Constitución y tratados internacionales. Segundo, tenemos en este caso a las leyes orgánicas y ordinarias a la ley orgánica. Tenemos una ley ordinaria que es el Código del Trabajo y que, de manera irrestricta, en este caso, el legislador sí debería realizar reformas para dinamizar la relación laboral, tomando en consideración el tiempo de vigencia del Código del Trabajo. Pero en este caso en particular, a partir de que se tiene que incentivar a la

	<p>organización laboral o a la creación de organizaciones laborales. Por el hecho de que se reforma la ley. Perdónenme, ¿sería tan y perdónenme la expresión es, resultaría. In oficioso como indicar que, por el mero hecho de que se publicó una reforma al Código orgánico integral penal automáticamente bajó el índice de criminalidad. Entonces en ese sentido, tenemos los insumos necesarios para trabajar, y aquí lo que corresponde es netamente a una aplicación de política pública de control por parte del Estado para que las relaciones laborales sean saludables porque en ningún momento el Estado ha estado contraviniendo lo establecido en el artículo 87 de la del Convenio Internacional del Trabajo de la OIT. Esas son las aseveraciones y en este caso, la opinión que he vertido dentro de esta diligencia.</p>
Mgtr. Jorge Silva Espín	Dr. Teodoro González Argudo
<p>El experto inicia su exposición señalando: “(...) que el proyecto en realidad tiene un problema de construcción desde su exposición de motivos, aparentemente en la exposición de motivos se presentaría una colisión de derechos, entre los artículos o los números 7 y 8 de la Constitución, artículo 326. Así es como se plantea la exposición de motivos en el sentido de que, si bien, por un lado, la Constitución garantiza el derecho a la libertad de organización de las personas trabajadoras que se traduce en este principio de libertad sindical, por otra parte, el artículo 8 dice que estimulará formas y promoverá su funcionamiento democrático participativo, transparente con alternabilidad en la dirección. Nótese que estos son 2 artículos, dos numerales del artículo 326 que están juntos. Que no están dispersos, que más bien tienen una forma de redacción clara que nos permite entender algunas cosas. Lo primero, la libertad de sindicación, la libertad sindical significa una organización obrera libre de toda atadura. Eso por antonomasia, entonces significa la libertad sindical. Por otro lado, entonces le da esta atribución al Estado para que, respetando el principio inicial de esta autonomía, pueda promover, porque este es el verbo rector, la promoción de la creación de organizaciones, su funcionamiento democrático y participativo. El proyecto que nosotros estamos analizando hoy</p>	<p>Respecto del proyecto de ley señaló lo siguiente: “(...) Como preámbulo todos conocemos y sabemos perfectamente cuales son las garantías fundamentales de los trabajadores organizados y en este caso de los trabajadores organizados sujetos al código del trabajo, porque el proyecto refiere a la reforma fundamentalmente de 3 artículos del Código del Trabajo. Estas garantías referentes a las organizaciones laborales dependientes de un empleador, como sabemos están plasmadas hace muchos años, hace muchas décadas, fundamentalmente en el Convenio 087 del 1948; garantías que se encuentran así mismo en el art. 440 y siguientes del Código del Trabajo y en lo fundamental en el tema de la alternabilidad de las organizaciones sindicales tenemos ya regulada desde el año 2008 en la Constitución, numeral 8 del artículo 326, donde el estado garantiza la creación de organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores y promover el funcionamiento con la alternabilidad en la dirección. Ahora bien, debemos ser concretos sobre el tema, este proyecto de ley trata fundamentalmente de tres aspectos: primero introduce la reforma al art. 449 cuando dice que debe limitarse el período de los dirigentes sindicales o de las directivas de las organizaciones sindicales y establece</p>

que nos convoca principalmente tiene 3 artículos, y dentro de esos 3 artículos, lo que se determina es la necesidad de determinar o de garantizar esta alternabilidad o alternancia de los dirigentes sindicales. Entonces se expresa dentro de estos 4 artículos que contiene el proyecto la necesidad de que haya un período de 4 años y la posibilidad de ser El delegado del MDT señaló: “(...) Bueno el proyecto de ley desde su comienzo, desde su exposición de motivos habla de la reunión 110 de la Conferencia internacional del Trabajo de la OIT, actualmente hace ya un mes atrás de la conferencia 113, esta un poco obsoleto y no actualizado, en la conferencia 113 en que Ecuador participó, la ministra tuvo la oportunidad de defender y comparecer de manera tripartita, no solo estuvo presente no solo gobierno nacional sino estuvieron presentes trabajadores y empleadores; se pudo archivar dos acusaciones que no eran correctas hacia Ecuador, adicional a eso se pudo demostrar que en el país hay libertad sindical y hay la menor injerencia posible del estado. Actualmente, hubo la oportunidad de reformar el acuerdo ministerial 012 mediante un nuevo acuerdo que el 082 que contiene el reglamento de organizaciones laborales. Los artículos propuestos en el proyecto de ley los podemos ir indicando paso a paso. Habla en el art. 2 sobre libertad sindical, debemos referirnos al art. 326 de la CRE, numeral 7, y el Convenio 087 de la OIT, garantizan la autonomía sindical, la duración y la reelección de las directivas sindicales o sus representantes legales o de sus secretarios generales o presidentes de ser el caso si es una organización de tercer grado las establecen sus estatutos. Como estado ecuatoriano no podemos inmiscuirnos en la vía sindical de cada organización, se respeta como tal la elección de sus representantes de acuerdo a sus estatutos, independientemente si es una organización de primer grado, de segundo o de tercer grado. El ejercicio de la libertad sindical como indica el proyecto de ley que habla sobre el ejercicio de la libertad sindical de las y los trabajadores, incluye al menos el derecho, indica 11 numerales, vuelvo e indico nosotros como estado ecuatoriano y también de Respecto del proyecto de ley señaló lo siguiente: “(...) Como preámbulo todos conocemos y sabemos perfectamente cuales

que debe limitarse a 4 años. Iniciativa desde luego loable porque los años de experiencia en que uno ha estado tanto en la función judicial, administrativa (MDT), en el ejercicio profesional hemos visto dirigencias que existen un tiempo indefinido e ilimitado. No hace bien tener la profesión de dirigente sindical. La dirigencia sindical como se establece en la Constitución obviamente deber ser limitada a un determinado tiempo y en este proyecto se dice que se limita a 4 años con una posibilidad reelegidos por un periodo adicional. La cuestión y el análisis doctrinario dogmático que va más allá de entender cómo están estructuradas de estas facultades, estos derechos, que tienen la organización sindical para dentro de su autonomía. Y pureza sindical poder regularse mediante sus estatutos. Es realmente lo relevante dentro de la comprensión de cuál es su alcance. El que nosotros, mediante la norma pretendamos con el pretexto de garantizar la alternabilidad de alguna manera. Regular en una norma inferior a la Constitución, el número de cómo deben ellos elegirse de cómo deben construir la organización, entonces estaría directamente vinculado y transgrediendo este principio de libertad, de autonomía sindical. Entonces, básicamente esta colisión que plantean dentro de la norma entre lo que determina el artículo 3 de la Organización Internacional del Trabajo, que realmente lo que hace es dar toda esta potestad, todo este matiz para que precisamente se garantice que la organización sindical guarde esta pureza, es decir, que ellos tengan la posibilidad de autodeterminarse a regularse, de ser autónomos, entonces termina de alguna manera siendo un proyecto que no aporta entonces, en el tema de si es que es oportuno o que adicionalmente guarda la necesidad de que se lo trate actualmente. Yo creería que no, que es un proyecto que, al final de cuentas, no exige la necesidad actual y que, por esas razones, entonces el poner cotos a los estatutos, a la forma autónoma que tienen de reelegirse entonces en realidad es de alguna manera restringir esta libertad sindical. Eso, entonces supone que no necesitemos hacer ninguna ponderación de

son las garantías fundamentales de los trabajadores organizados y en este caso de los trabajadores organizados sujetos al código del trabajo, porque el proyecto refiere a la reforma fundamentalmente de 3 artículos del Código del Trabajo. Estas garantías referentes a las organizaciones laborales dependientes de un empleador, como sabemos están plasmadas hace muchos años, hace muchas décadas, fundamentalmente en el Convenio 087 del 1948; garantías que se encuentran así mismo en el art. 440 y siguientes del Código del Trabajo y en lo fundamental en el tema de la alternabilidad de las organizaciones sindicales tenemos ya regulada desde el año 2008 en la Constitución, numeral 8 del artículo 326, donde el estado garantiza la creación de organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores y promover el funcionamiento con la alternabilidad en la dirección. Ahora bien, debemos ser concretos sobre el tema, este proyecto de ley trata fundamentalmente de tres aspectos: primero introduce la reforma al art. 449 cuando dice que debe limitarse el período de los dirigentes sindicales o de las directivas de las organizaciones sindicales y establece que debe limitarse a 4 años. Iniciativa desde luego loable porque los años de experiencia en que uno ha estado tanto en la función judicial, administrativa (MDT), en el ejercicio profesional hemos visto dirigencias que existen un tiempo indefinido e ilimitado. No hace bien tener la profesión de dirigente sindical. La dirigencia sindical como se establece en la Constitución obviamente deber ser limitada a un determinado tiempo y en este proyecto se dice que se limita a 4 años con una posibilidad reelegidos por un periodo adicional. La cuestión y el análisis doctrinario dogmático que va más allá de entender cómo están estructuradas de estas facultades, estos derechos, que tienen la organización sindical para dentro de su autonomía. Y pureza sindical poder regularse mediante sus estatutos. Es realmente lo relevante dentro de la comprensión de cuál es su alcance. El que nosotros, mediante la norma pretendamos con el pretexto de garantizar la alternabilidad de alguna manera. Regular en una norma inferior a la Constitución, el número de cómo deben ellos elegirse de cómo deben construir la organización, entonces estaría directamente vinculado y transgrediendo este principio de

derechos, lo que en principio se plantea como la necesidad de que se haga una fórmula de ponderación entre dos derechos, en realidad no es así, los dos son perfectamente armónicos, tanto lo contemplado en el principio contemplado en el en el 326. 7, como en el 326. 8, y no hay colisión y entonces resulta innecesaria esta regulación. acuerdo al acuerdo ministerial 082 no nos inmiscuimos en la libertad sindical. Este proyecto de ley creo yo y estamos seguros de que significa meterse dentro de la libertad sindical y dentro de la vida de las organizaciones sindicales, algo que puede ser regulado, normado por un acuerdo ministerial, según los convenios de la OIT y según nuestra Constitución, algo que ya se normó hace 2-3 semanas atrás que es el acuerdo ministerial 082 del reglamento de organizaciones laborales. El art. 4 del proyecto de ley habla de agregar después del art. 441 del CT las obligaciones del estado, nosotros también como estado ecuatoriano indicamos que para el beneficio o para una vida sana de las organizaciones laborales, lo que recomienda actualmente la OIT es la intromisión de parte del estado. No podemos estar normando la vida jurídica exagerada de las organizaciones laborales. El art. 5 habla de sustituir el artículo 442 del CT sobre la personería jurídica de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, volvemos a indicar que esto ya se acaba de normar en el AM 082 que hablamos exactamente sobre el reglamento de las organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad sindical y autonomía sindical. Este reglamento fue expedido en base a los Convenios 87 y 98 de la OIT. Dentro del proyecto de ley se habla de 4 años, sobre la permanencia de los secretarios generales o de las directivas dentro de las organizaciones laborales, a nuestro criterio 4 años debería ser normado dentro de los estatutos, cada organización laboral verá si eligen a su representante 2 años, o 4 años o lo elige 10 años, etc. Nosotros no podemos por medio de un proyecto de ley o de una ley ya vigente no podríamos reformar aquello, no estaría bien tampoco porque serán ciertas organizaciones de trabajadores, de empresas, de instituciones públicas o privadas ellos deciden, sus estatutos deciden

libertad, de autonomía sindical. Entonces, básicamente esta colisión que plantean dentro de la norma entre lo que determina el artículo 3 de la Organización Internacional del Trabajo, que realmente lo que hace es dar toda esta potestad, todo este matiz para que precisamente se garantice que la organización sindical guarde esta pureza, es decir, que ellos tengan la posibilidad de autodeterminarse a regularse, de ser autónomos, entonces termina de alguna manera siendo un proyecto que no aporta entonces, en el tema de si es que es oportuno o que adicionalmente guarda la necesidad de que se lo trate actualmente. Yo creería que no, que es un proyecto que, al final de cuentas, no exige la necesidad actual y que, por esas razones, entonces el poner cotos a los estatutos, a la forma autónoma que tienen de reelegirse entonces en realidad es de alguna manera restringir esta libertad sindical. Eso, entonces supone que no necesitamos hacer ninguna ponderación de derechos, lo que en principio se plantea como la necesidad de que se haga una fórmula de ponderación entre dos derechos, en realidad no es así, los dos son perfectamente armónicos, tanto lo contemplado en el principio contemplado en el en el 326. 7, como en el 326. 8, y no hay colisión y entonces resulta innecesaria esta regulación.

entonces ellos tienen autonomía en decidir si es 1 año, 3 años. 4 años. El tema de responsabilidad civil, administrativa o penal, el COIP también ya identifica las responsabilidades penales, nosotros de reelección para un período, realmente no se los 4 años asimilarlo tal vez a otro tipo de funciones pero en todo caso la limitación al momento ya la tenemos, está en la Constitución y en el Acuerdo Ministerial que se ha expedido en el número 082-2025 que en su art. 11 establece: (...) Los miembros de la directiva podrán ser reelegidos únicamente por un período adicional consecutivo. Luego de ello, deberán esperar al menos un período estatutario completo antes de postularse nuevamente. Para ser miembro de una directiva sindical será requisito indispensable tener la condición de trabajador activo, bajo relación de dependencia, y estar sujeto al Código del Trabajo. En caso de que algún directivo deje de cumplir esta condición y no exista un suplente, la organización laboral deberá convocar inmediatamente a una Asamblea General Extraordinaria, conforme a lo dispuesto en sus estatutos, para designar a su reemplazo, quien deberá cumplir con los requisitos establecidos. Tres años incluso me parece exagerado porque le están dando un tiempo de 9 años de dirigencia. Se debería, como criterio personal, revisarse este AM para que se establezca un período determinado mediante control de los estatutos y obviamente con todo el derecho a una reelección y no más; criterio en base a mi experiencia. Dirigentes que han estado 20, 30 años en la misma actividad no es bueno. Las organizaciones laborales son buenas, loable, mantiene una paz laboral, pero está dentro de una empresa cuando la dirigencia no ha sido politizada, estas colaboran obviamente, ayudan con sus comités obrero-patronales, con sus comités de seguridad y en algunas se ha implementado la cogestión empresarial, consecuentemente una organización laboral con dirigentes con alternabilidad es absolutamente loable y mantiene la paz laboral dentro de una empresa. Consecuentemente, un criterio muy particular no a la profesión de dirigentes

sindicales de por vida o de larga data, debería limitarse y esta limitación ya está dada en concreto, aun mas limitarse no a 9 11 años con la posibilidad que le no podemos indicar en otro, en un código orgánico que no es una materia de penal las responsabilidades adquiridas. La rendición de cuentas es obligatoria de la directiva sindical del MDT, el ultimo AM 082 habla sobre el cumplimiento de la ley 180. La ley 180 que no se está cumpliendo a cabalidad en todo el país en las instituciones públicas y privadas y no se está muy de acuerdo porque en algún momento en el pasado tomaron la decisión verbal de suspenderla, y que es incorrecto habla sobre el aporte del 0,5% de las remuneración de los trabajadores a la organizaciones de tercer grado, esto cuando hablamos de las confederaciones y centrales sindicales, nosotros hemos normado en el AM 082, el cumplimiento de esta ley adicional a eso va para las confederaciones y centrales sindicales indica el art. 18 del AM que las organizaciones laborales de tercer grado que reciban los fondos provenientes de esta ley, deberán presentar al MDT hasta el último día del mes de marzo de cada año un informe técnico y financiero anual que deberá contener como mínimo el monto recaudado durante el ejercicio fiscal anterior la identificación de la fuente de los fondos y numero de los trabajadores aportantes, el desglose detallado del uso y destino estos recursos y el informe económico rendido a sus afiliados. Esto nos quiere decir acá en el proyecto de ley que hagan un informe para sus mandantes y para el MDT, entonces nosotros actualmente con el 082 ya lo establecemos, entonces el artículo, la propuesta de dicho artículo está demás. Hablamos de la reelección de una vez también en el proyecto de ley, el reglamento ya norma actualmente en el art. 11.- Las organizaciones laborales garantizarán en sus estatutos la alternabilidad y la paridad de género en la composición de sus directivas, siempre que ello sea posible, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador. Los miembros de la directiva podrán ser reelegidos únicamente por un período adicional consecutivo. Luego de ello, deberán esperar al menos un período

estatutario completo antes de postularse nuevamente. dan en este AM. En el segundo tema se hace relación a la injerencia estatal, porque en definitiva se habla de eso en el control de las organizaciones laborales. En el art. 2 dice obligaciones (...) En la parte fundamental dice que los directivos deben rendir cuentas ante el MDT, un control por parte de esta institución de las actividades de todo su período. Es una injerencia estatal en la actividad sindical y atenta contra la libertad sindical y su autonomía además viola lo que se establece en el art. 3 del Convenio 087 de 1948 que establece la autorregulación de las organizaciones sindicales, autogestión y auto administración. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos y entorpecer el desarrollo de estas actividades. Permitir que el MDT controle en definitiva todas las actividades de las organizaciones tampoco creo que haga bien a las organizaciones de trabajadores, obviamente y lo que ya está regulado desde hace mucho tiempo, la ley que regula el aporte del 0,5% que los trabajadores pertenecientes a una organización y que son afiliados a una federación deben ser controlados por el ministerio y además ya consta también en el AM 082-2025. Por lo expuesto anteriormente, no es viable este proyecto de ley reformatoria al CT. Por último, tiene un tercer aspecto respecto de introducir el procedimiento para la fiscalización y rendición de cuentas. El estatuto tiene libertad de redactar sus integrantes, fundadores de la organización, pero a su vez el MDT quien para aprobarlo sea la constitución de la organización o la reforma del estatuto es el MDT el que realiza el control. Además, ya consta en al AM en el art. 19 dentro de las atribuciones del MDT. Es decir, ya está regulado en este acuerdo lo que pretende normar este proyecto de ley. A mi criterio ya tenemos normatividad y que debería ser factible que los dirigentes sindicales no deberían permanecer por larga data o mucho tiempo en sus cargos.

COMPARECENCIAS	
MINISTERIO DE TRABAJO	MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
Comparecencia 13 de enero 2025	
<p>“Del estudio y del análisis que el Ministerio del Trabajo ha efectuado a las pretendidas reformas al Código del Trabajo, debo señalar que todas las pretendidas reformas se encuentran ya inmersas en el código de trabajo como un proceso permanente de reforma a este ordenamiento jurídico laboral. Las principales reformas que se han planteado aquí ya están dentro del Código del Trabajo. Todas estas reformas que el Código del Trabajo las tiene estipuladas desde hace muchísimo tiempo, se refieren a cumplimientos obligatorios de convenios pactados con la Organización Internacional del Trabajo. Los principales convenios a los que hace mención esta reforma se refieren al Convenio 87, que es lo relacionado al mundo de la sindicalización y al Convenio 98 que se refiere al mundo de la contratación colectiva, sin embargo, es importante que ustedes conozcan lo siguiente. El Estado ecuatoriano fue víctima y lo digo en estas palabras, fue víctima de denuncias banales ante la Organización Internacional del Trabajo durante 10 años consecutivos. Señalando en estas denuncias por parte de varios dirigentes sindicales que hoy, después del estudio que nosotros hemos realizado a su participación en la OIT. Tenían finalidades de exclusión en el mundo comercial del Estado ecuatoriano, es una historia muy larga para analizarla, pero les quiero comentar que finalmente nosotros acudimos en este año como Ecuador, como Estado a la Comisión de Norma ante la OIT en la ciudad de Ginebra y presentamos la exposición de descargo. Lamentablemente, todas las denuncias presentadas durante 10 años contra el Estado ecuatoriano ubico al Ecuador como el segundo país del mundo, escúcheme bien, como el segundo país del mundo, para tener relaciones laborales. Estábamos ubicados después de Afganistán en las denuncias, incluso señor presidente y miembro de esta Comisión se señaló que en el Ecuador existían campos de concentración donde estaban trabajadores, campos de concentración, donde estaban trabajadores. Que en el Ecuador no había un</p>	<p>“Nuestra intervención va a ser en el marco de lo establecido en las competencias y atribuciones del Ministerio de Finanzas Públicas. Para esto tenemos que referirnos explícitamente al artículo 286 de la Constitución de la República que establece que las finanzas públicas deben manejarse en todos los niveles de gobierno de una forma sostenible, responsable y transparente. Y se procurará la estabilidad económica.</p> <p>El Código de Planificación, en su artículo 70, establece un sistema nacional de Finanzas Públicas que está comprendido por un conjunto de normas, políticas, instrumentos, procesos con el objeto de que exista una gestión programada de los ingresos, los gastos y el financiamiento público. ¿Qué quiere decir esto? Que se procura la sostenibilidad fiscal.</p> <p>Dentro de este mismo Código Orgánico de Planificación se establece ya un concepto de sostenibilidad fiscal, que es justamente la capacidad de generación de ingresos, la ejecución del gasto y el manejo del financiamiento. Porque todo esto y el buen manejo, tanto de los ingresos como de los gastos permiten que se ejecuten políticas públicas en el corto, en el mediano y en el largo plazo. Nosotros tenemos observaciones específicamente las reformas que se están haciendo al Código Orgánico de Planificación. Una de estas, es el artículo 34 que habla del plan nacional de desarrollo. Donde se pretende quitar lo que dices específicamente respecto al plan nacional de desarrollo articula el ejercicio de las competencias de cada nivel de gobierno y pretende incluir los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y sus empresas públicas, incluidos los compromisos económicos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales con sus trabajadores. Se sujetarán a sus propios planes en el marco del plan nacional de desarrollo y sin menoscabo de sus competencias de</p>

solo sindicato y que no se había negociado contratación colectiva.

En las pretendidas denuncias, además se planteaba que el Estado ecuatoriano reformará de manera inmediata el artículo 172 del Código de Trabajo que hace mención al procedimiento de visto bueno y se señalaba además la creación de sindicatos, porque en el Ecuador, según los denunciados no hay sindicato y proponían la creación de sindicatos de 10 personas.

A mí no me extraña que este proyecto de reforma haya tenido el mismo tinte y se haya escrito con las mismas manos de aquellas personas que presentaron la denuncia durante 10 años ante la Organización Internacional del Trabajo. Como Estado conseguimos. Primero, que se archivaran ya varias de esas denuncias, donde se denunciaba al Ecuador la persecución permanente contra dirigentes sindicales, sin señalar nombre de algún dirigente y la OIT nos lo dijo y le dijo al mundo presente en Ginebra que los dirigentes sindicales no tienen inmunidad y que tienen que cumplir con lo que estipulan las normas, tanto internas como normas internacionales. Archivado primer caso.

En los segundos casos, nosotros hemos conseguido. Primero, ya no la pretendida reforma al artículo 172 de visto bueno, porque se señalaba lo siguiente. Que el artículo 172 servía exclusivamente para despedir a los trabajadores a través del trámite administrativo de visto bueno y nosotros le señalamos lo siguiente a la OIT y a todos los integrantes de esta de esta gran reunión que es tripartita: trabajadores, empleadores y Estado que el artículo 172 no solo sirve para que el empleador presente trámites administrativos de aquellos trabajadores que incumplen básicamente con la presencia en sus puestos de trabajo. Sino que el artículo 172, también le permite al trabajador denunciar al empleador cuando no le paga de manera puntual las remuneraciones y no solo eso, sino que el artículo 172 contiene además la jubilación patronal proporcional, y no solo eso, sino que el artículo 172 es la primera puerta para las denuncias sobre trámites administrativos de acoso laboral.

¿Cuál era la pretensión en sí?, dismantelar todo un artículo que le da protección eminentemente al trabajador. Por eso les pedimos a los

autonomía. En este sentido, me quiero referir al artículo 280 de la Constitución, que habla justamente de que el plan nacional de desarrollo es el máximo instrumento de planificación nacional al que se tienen que anclar los planes, políticas, programas, proyectos y, en general, el presupuesto. Pero también dice que el Plan Nacional de Desarrollo coordinará las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados.

Al hacer esta reforma y quitar específicamente esto del código orgánico de planificación, nos estamos yendo en contra de lo que establece el mismo artículo 280 de la Constitución de la República.

Es importante considerar la Constitución establece un régimen de competencias. Hay un capítulo específico sobre el régimen de competencias y los artículos 238 y 239 de la Constitución hablan de por sí de la autonomía de los GADS. Pero dicen que estos tienen que regirse a un sistema nacional de competencias que es de carácter obligatorio y progresivo. Entonces nuevamente, al hacer esta reforma, nos estamos yendo en contra de, en general de lo que establece la Constitución. Es importante considerar que todo esto, o sea, todo lo que se refiere a la Constitución y esto que está en el código orgánico de planificación. Pretende el desarrollo y el bienestar de la población en general, con un enfoque integral que abarca, enfoques sociales, económicos, ambientales y culturales.

Entonces sí es importante considerar que eh, si es que únicamente se parte en los contratos colectivos de trabajo es algo muy específico. Y que debemos tener en general, una visión global para toda la ciudadanía. Siguiendo por favor.

Eh, respecto al artículo 74 como atribuciones y deberes que tiene el sistema. Este sistema nacional de finanzas públicas se establece dictaminar obligatoriamente y de manera vinculante sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y que sobre y que se pacten en los contratos transaccionales.

Se pretende hacer el siguiente cambio, que sea emitir un dictamen obligatorio y vinculante sobre la disponibilidad de

denunciantes ese día, que tengan la bondad que lean el artículo 172. Que no es verdad que en el Ecuador no exista sindicato, todo lo contrario, yo como ministra de Trabajo, tuve que suscribir el Directorio del Sindicato de la Presidencia de la República y pregunté ese día, en qué país del mundo hay un sindicato en una Presidencia de una de un Estado, en ninguno, solo en el Ecuador.

Nosotros tenemos aproximadamente los datos de estadísticos entre renovación y creación de nuevos sindicatos, cuatro a cinco sindicatos mensuales, cuatro a cinco sindicatos mensuales. Entre los que se registra y entre aquellos sindicatos que se forman inicialmente o cambian sus directivas porque los sindicatos tienen vigencia de dos o cuatro años dependiendo como fueron elaborados sus estatutos en relación a la contratación colectiva el Ecuador registra sólo en el año 2025, la suscripción de 28 contratos colectivos. Es decir, que en el Ecuador entonces cumplimos con la contratación colectiva, pero que en el sector público se debe cumplir con un artículo que está en la ley de finanzas públicas, que fue elaborado por este seno legislativo, que estipula que para garantizar el sustento económico de la vigencia de un contrato colectivo se requiere el dictamen previo del Ministerio de Economía y Finanzas a fin de algo de que lo pueda sustentar.

La Corte Constitucional del Ecuador estableció que no es posible la suscripción de un contrato colectivo en el sector público si no existe dictamen. Pero les quiero comentar una historia que nosotros, en el mes de noviembre, cuando asumimos la conducción del ministerio en el año 2023, conocimos de una senda sentencia porque se utilizaba un mecanismo para evadir en el sector público el dictamen del Ministerio Economía y Finanzas. Simplemente se llegaba al Tribunal de conciliación y arbitraje dentro del Ministerio del Trabajo y mediante la votación, que era consensuada, se evadía el dictamen del Ministerio Economía y Finanzas. Caso específico contrato colectivo número 16 en el Consejo Provincial de la provincia del Oro. Como se presentó una acción extraordinaria de protección a esa decisión que tiene carácter de sentencia, porque es una decisión de un alto tribunal dentro del Ministerio del Trabajo y así lo señala la ley. La Corte Constitucional dejó sin efecto

recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y que, a excepción de los contratos colectivos que este dictamen por parte del Ministerio de Finanzas no se emita, para contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales. Ahí me voy nuevamente al artículo 286 de la Constitución, que establece que tenemos que hacer un análisis y tenemos que manejar las finanzas de una forma sostenible, responsable y transparente, entonces es importante considerar que el momento que el Ministerio de Finanzas hace este tipo de análisis no de los objetivos es asegurar los fondos necesarios para poder cumplir con lo que se establece dentro de los contratos de los contratos colectivos y las actas transaccionales. Entonces, al quitar esto, nosotros de cierta manera, no estamos garantizando que estos beneficios que se están poniendo dentro de estos contratos y estas actas transaccionales se cumplan. Lo que, a su vez, eh, podría comprometer la sostenibilidad fiscal, pues el Ministerio de Finanzas no va a tener el registro ni va a saber efectivamente cuánto va a necesitar para la erogación de y cumplimiento de estos derechos. También se pueden generar déficits, porque no existiría un control de efectivamente. ¿Cuál sería el gasto para el cumplimiento de estos beneficios? Y habría un aumento del gasto corriente yéndose efectivamente, en contra de lo que dice la Constitución del principio de sostenibilidad de los principios de integralidad, de integridad y en realidad yéndose en contra de las competencias que tiene el Ministerio de Finanzas.

Entonces eso es, en esencia lo que lo que les queríamos mencionar respecto a las observaciones que tenemos dentro de esta ley de esta reforma que se están haciendo. Sabemos que esta mesa, efectivamente no la planteó, es una propuesta que estuvo aquí desde el año 2021. Pero si tenemos esas observaciones de parte del Ministerio de Finanzas.

También algo que dijo la Ministra respecto a uno de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, es que justamente se pronunció la corte y dijo que este tipo de contratos, no se deberían firmar sin un

esa decisión de contrato colectivo en el Consejo provincial del Oro y dispuso además que no se puede suscribir dentro del Ministerio del Trabajo, mediante y usando el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, un contrato colectivo si no tiene dictamen previo con esa alerta y después que ese contrato colectivo volvió al inicio de la negociación. Contrato colectivo que había sido pactado por \$7.000.000. El Ministerio de Trabajo tuvo que conversar no solo con quienes lo firmaron, sino buscar el mínimo impacto de aquellos trabajadores que ya habían recibido parte del pago de los \$7.000.000 de dólares. En este contenido y contexto de reformas, nosotros no encontramos, como Ministerio de Trabajo un aporte nuevo. Lamentablemente, el Ministerio no encuentra aportes nuevos porque todas las disposiciones ya se encuentran legisladas y les quiero comentar lo siguiente. Ustedes, el año pasado nos dieron una importante disposición de cumplimiento obligatorio. Que el Ministerio de Trabajo elaborara los dos acuerdos ministeriales de reglamento para el acoso laboral en el sector público y sector privado.

El Ministerio de Trabajo lo tuvo que cumplir en ocho meses trabajamos con ONU mujeres, la Organización Internacional del Trabajo, defensoría pública y Defensoría del Pueblo y el y la Asamblea Nacional ha sido comunicada, que el Ministerio de Trabajo ha cumplido, es decir que ustedes han ido incorporando convenios internacionales a la legislación laboral.

El acoso laboral nace del Convenio Internacional 190 de la OIT, y debemos sentirnos orgullosos porque el Ecuador fue el primer país en América Latina en poder incorporar el Convenio Internacional contra el acoso laboral en la legislación interna y a mí me tocó comparecer en El Salvador porque me pidieron que presente de qué manera lo hicimos. Por eso digo: nosotros hemos avanzado en legislación laboral más que otro país, más que otros países de la región. Debemos sentirnos orgullosos, por ejemplo, que ustedes el año pasado aprobaron la Ley de Igualdad Salarial y al Ministerio de Trabajo le dieron la potestad y obligaron a que el Ministerio elabore el Reglamento. Lo hicimos en el tiempo que ustedes los dispusieron, consecuentemente para finalizar mi intervención y darle paso a la doctora Gabriela

dictamen previo del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Economía y Finanzas, con el fin de que justamente se pueda garantizar que estos beneficios sean cumplidos, pero que también sean equilibrados y sostenibles”.

Pico mi propuesta como Ministerio del Trabajo, es que estas propuestas de reforma deben ser archivadas porque ya constan en el Código laboral y el Ministerio de Trabajo también ha emitido sendos acuerdos ministeriales, no sólo por disposición del seno legislativo, sino por disposición del decreto ejecutivo y también por disposición de la Corte Constitucional.

Los reglamentos de acoso laboral, fueron dispuestos desde el año 2021 por la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo no los había elaborado ya la Corte Constitucional conoce de la construcción de los dos reglamentos, así como el seno Legislativo, doy paso a la doctora Gabriela Pico, en el poco tiempo que nos resta.

Respecto al artículo 2 que habla que reforma el artículo 440 del Código del Trabajo que está actualmente en vigencia. El proyecto reconoce autonomía plena para la constitución y afiliación sin autorización previa, este artículo no incluye nada adicional que no esté regulado en el Código del Trabajo, ni tampoco algo que ya no esté contemplado en el Código de trabajo, los convenios de 87 y 90.

Con respecto a la propuesta del artículo. 440.2 que habla sobre la disolución de organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Este contenido del artículo ya se encuentra contemplado en el Código del Trabajo y en el Convenio 087, de igual manera la protección de los líderes sindicales como el despido ineficaz. Lo tiene contemplado el mismo código del trabajo y existe jurisprudencia en razón del tiempo y la protección especial de los indicadores de los sindicalistas. La siguiente por favor.

Con respecto a la propuesta del artículo. 440.3 que habla sobre los tipos de organizaciones y trabajadoras de trabajadoras y trabajadores. ¿Este artículo? Bueno, se recomienda en este artículo un estudio técnico y jurídico sobre la realidad de las empresas trabajadoras sujetas al código del trabajo en el país.

Así mismo, revisar un estudio de derecho comparado con países latinoamericanos en relación al mismo tema. Esto, como os he dicho, ya se encuentra contemplado en el Código del Trabajo y el acuerdo ministerial 082, 2025, emitido por el Ministerio del Trabajo, en donde se aclara la sindicalización programa de actividad.

Considerar que esto se encuentra en un debate en la Corte Constitucional, sin embargo, el Código ya lo regula hasta ciertos grados.

Con respecto a al artículo 440.4 respecto a las cuotas sindicales es el proyecto, establece un financiamiento obligatorio, incluso para no afiliados cubiertos por el contrato colectivo. Aquí existe un potencial conflicto de principios de libertad de asociación conforme lo establece el artículo, el Convenio 87 de la OIT. Si se interpreta como una imposición forzada a los no afiliados. Entonces se recomienda precisar que el aporte debe estar consensuado, vinculado a un beneficio recibido por la negociación colectiva.

Hay que considerar también que esto ya lo determina el Código y que también lo regula el acuerdo ministerial 087 y la ley 180.

Con respecto a la propuesta en el artículo 442 respecto a la personería jurídica de las organizaciones de los trabajos de los trabajadores y trabajadoras. El proyecto otorga una personalidad jurídica desde la aprobación en la Asamblea constitutiva y limita el registro a fines de publicidad. Esto está compatible con lo que establece el artículo, el Convenio. 87 de la OIT. Elimina la necesidad de autorización estatal previa y refuerza una autonomía sindical.

Con respecto al artículo. 442.1, promotores sindicales. Aquí se reconoce la protección especial a promotores sindicales de hasta 24 meses posteriores al registro. Esto refuerza estándares internacionales sobre la protección frente a despidos sindicales que está conforme al Convenio. 87 de la OIT y se recomienda considerar la terminología con otros países para que sea una definición aplicable de ser el caso.

Con respecto a la reforma del artículo. 443 del Código del Trabajo. En este artículo es importante considerar que limita requisitos del acta constitutiva y nóminas. Prohíbe exigencia de condiciones no previstas en la ley, la Constitución o instrumentos internacionales garantiza registro simplificado y evita interferencia estatal. Este tema ya se encuentra contemplado de igual manera en el Código del Trabajo y en el acuerdo 082, que ha emitido el Ministerio del Trabajo.

Con respecto al artículo 408 que reforma, el artículo 443, esta propuesta establece un plazo máximo de 40 días para entregar el estatuto con

fines de registro solo con fines de publicidad, este tema de igual manera, ya se encuentra regulado por el código del trabajo en relación a los plazos y el artículo y el acuerdo ministerial 082.

Con respecto al artículo 9. El artículo 444 del Código del trabajo. Esta propuesta trata sobre notificación a empleadores solo con fines informativos, registro automático, si no se cumple el plazo, hay una revisión del estatuto solo respecta a la compatibilidad legal y constitucional. De igual manera, son temas que ya se encuentran regulados por el Código del Trabajo y el acuerdo ministerial 082, que, dado un procedimiento.

Con relación al artículo 10 y la propuesta del artículo 445 respecto que se refiere a la negativa, se resuelva sobre procedimientos judicial o sumario. Se recomienda que se revise los pronunciamientos de la Corte Constitucional, el código de trabajo y el actual acuerdo Ministerio al 082, que ya establece la medida para este tipo de situaciones que se presentan.

Con relación al artículo 446 del Código del Trabajo. Toda modificación se aprueba por el mismo órgano constituyente y se notifica por el registro. Refuerza una autonomía y una transparencia, sin embargo, como os he dicho ya se encuentra regulado por el Código del Trabajo y el acuerdo 082.

De igual manera lo que establece el artículo, la propuesta en el artículo 449 del Código del trabajo respecto a las directivas que deben ser integradas únicamente por afiliados respecto a la pluralidad de oficios y género reforzando una democracia interna, ya se encuentra contemplado en los acuerdos, en el acuerdo referido.

Lo mismo ocurre también con eh. La propuesta para el artículo. 447 referente al estatuto a lo que es. El Estatuto, define derechos, cuotas, directivas, fondos, sanciones de alternabilidad, democracia, participación y promoción entre hombres y mujeres ya se encuentra contemplado también en la ley.

El artículo 15 creo que me faltó, respecto al 452 del código del trabajo. Esto ya se encuentra contemplado de igual manera en el código y en el acuerdo ministerial respecto a la protección de líderes sindicales como el despido lo tiene también contemplado en la misma ley y existe jurisprudencia, como se dijo anteriormente.

Con respecto al artículo, 16 que deroga los artículos, 453, 454, 455, 456 del código del trabajo en la actual vigencia. Se recomienda un estudio técnico y jurídico sobre la realidad de las empresas de los trabajadores sujetos del código de trabajo en el país, asimismo, se revise. Se pide un estudio respecto a la doctrina de países de Derecho comparado y que hay que aclarar que la sindicalización programa, la actividad está ya en debate en la Corte Constitucional, en todo caso sería un artículo o unas propuestas reiterativas.

El artículo 21 que sustituye al artículo 466. Respecto a este artículo referido se recomienda un estudio técnico y jurídico sobre la realidad de las empresas trabajadoras al igual de los pronunciamientos que ha tenido la Corte Constitucional sobre la sindicalización.

Con respecto al artículo 23 que sustituye el título II del Código del Trabajo en la actual vigencia. Todo este capítulo ya se encuentra contemplado en lo que establece el acuerdo ministerial 080 del 2024, respecto a la actualización y refuerzo de título para enfatizar la. Este este acuerdo 080 del 2024 tiene un contenido o el objeto o el ámbito es respecto a la negociación colectiva en general.

El artículo. 42, que reforma el inciso segundo del artículo, 248. Hay un cambio relevante: armoniza con el artículo 221. Una representación clara, refuerza continuidad del contrato hasta nueva suscripción compatible con principios de seguridad jurídica y estabilidad laboral.

Con respecto al artículo 48 que reforma o agrega un inciso al 195, es respecto a la protección antes practicada de los anti sindicales. Se ajusta a lo que establece el Convenio. 87 y 98 de la OIT. Y se recomienda. Y hay recomendaciones de la Comisión de Expertos. No hay contraposición. Esto igual de igual manera, ya se encuentra contemplado en el código, pese a que es una buena propuesta, esto ya se encuentra contemplando el código del trabajo y en el acuerdo 82.

Eso, en relación a las propuestas más relevantes que se ha podido considerar dentro del proyecto. Reitero ya se encuentran contempladas en el código del trabajo y en los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio.

Comparecencia 21 de agosto de 2025

MINISTERIO DE TRABAJO

El delegado del MDT señaló: “(...) Bueno el proyecto de ley desde su comienzo, desde su exposición de motivos habla de la reunión 110 de la Conferencia internacional del Trabajo de la OIT, actualmente hace ya un mes atrás de la conferencia 113, está un poco obsoleto y no actualizado, en la conferencia 113 en que Ecuador participó, la ministra tuvo la oportunidad de defender y comparecer de manera tripartita, no solo estuvo presente no solo gobierno nacional sino estuvieron presentes trabajadores y empleadores; se pudo archivar dos acusaciones que no eran correctas hacia Ecuador, adicional a eso se pudo demostrar que en el país hay libertad sindical y hay la menor injerencia posible del estado. Actualmente, hubo la oportunidad de reformar el acuerdo ministerial 012 mediante un nuevo acuerdo que el 082 que contiene el reglamento de organizaciones laborales. Los artículos propuestos en el proyecto de ley los podemos ir indicando paso a paso. Habla en el art. 2 sobre libertad sindical, debemos referirnos al art. 326 de la CRE, numeral 7, y el Convenio 087 de la OIT, garantizan la autonomía sindical, la duración y la reelección de las directivas sindicales o sus representantes legales o de sus secretarios generales o presidentes de ser el caso si es una organización de tercer grado las establecen sus estatutos. Como estado ecuatoriano no podemos inmiscuirnos en la vía sindical de cada organización, se respeta como tal la elección de sus representantes de acuerdo a sus estatutos, independientemente si es una organización de primer grado, de segundo o de tercer grado. El ejercicio de la libertad sindical como indica el proyecto de ley que habla sobre el ejercicio de la libertad sindical de las y los trabajadores, incluye al menos el derecho, indica 11 numerales, vuelvo e indico nosotros como estado ecuatoriano y también de Respecto del proyecto de ley señaló lo siguiente: “(...) Como preámbulo todos conocemos y sabemos perfectamente cuales son las garantías fundamentales de los trabajadores organizados y en este caso de los trabajadores organizados sujetos al código del trabajo, porque el proyecto refiere a la reforma fundamentalmente de 3 artículos del Código del Trabajo. Estas garantías referentes a las organizaciones laborales dependientes de un empleador, como sabemos están plasmadas hace muchos años, hace muchas décadas, fundamentalmente en el Convenio 087 del 1948; garantías que se encuentran así mismo en el art. 440 y siguientes del Código del Trabajo y en lo fundamental en el tema de la alternabilidad de las organizaciones sindicales tenemos ya regulada desde el año 2008 en la Constitución, numeral 8 del artículo 326, donde el estado garantiza la creación de organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores y promover el funcionamiento con la alternabilidad en la dirección. Ahora bien, debemos ser concretos sobre el tema, este proyecto de ley trata fundamentalmente de tres aspectos: primero introduce la reforma al art. 449 cuando dice que debe limitarse el período de los dirigentes sindicales o de las directivas de las organizaciones sindicales y establece que debe limitarse a 4 años. Iniciativa desde luego loable porque los años de experiencia en que uno ha estado tanto en la función judicial, administrativa (MDT), en el ejercicio profesional hemos visto dirigencias que existen un tiempo indefinido e ilimitado. No hace bien tener la profesión de dirigente sindical. La dirigencia sindical como se establece en la Constitución obviamente deber ser limitada a un determinado tiempo y en este proyecto se dice que se limita a 4 años con una posibilidad reelegidos por un periodo adicional. La cuestión y el análisis doctrinario dogmático que va más allá de entender cómo están estructuradas de estas facultades, estos derechos, que tienen la organización sindical para dentro de su autonomía. Y pureza sindical poder regularse mediante sus estatutos. Es realmente lo relevante dentro de la comprensión de cuál es su alcance. El que nosotros, mediante la norma pretendamos con el pretexto de garantizar la alternabilidad de alguna manera. Regular en una norma inferior a la Constitución, el número de cómo deben ellos elegirse de cómo deben construir la organización, entonces estaría directamente vinculado y

transgrediendo este principio de libertad, de autonomía sindical. Entonces, básicamente esta colisión que plantean dentro de la norma entre lo que determina el artículo 3 de la Organización Internacional del Trabajo, que realmente lo que hace es dar toda esta potestad, todo este matiz para que precisamente se garantice que la organización sindical guarde esta pureza, es decir, que ellos tengan la posibilidad de autodeterminarse a regularse, de ser autónomos, entonces termina de alguna manera siendo un proyecto que no aporta entonces, en el tema de si es que es oportuno o que adicionalmente guarda la necesidad de que se lo trate actualmente. Yo creería que no, que es un proyecto que, al final de cuentas, no exige la necesidad actual y que, por esas razones, entonces el poner cotos a los estatutos, a la forma autónoma que tienen de reelegirse entonces en realidad es de alguna manera restringir esta libertad sindical. Eso, entonces supone que no necesitemos hacer ninguna ponderación de derechos, lo que en principio se plantea como la necesidad de que se haga una fórmula de ponderación entre dos derechos, en realidad no es así, los dos son perfectamente armónicos, tanto lo contemplado en el principio contemplado en el en el 326. 7, como en el 326. 8, y no hay colisión y entonces resulta innecesaria esta regulación. acuerdo al acuerdo ministerial 082 no nos inmiscuimos en la libertad sindical. Este proyecto de ley creo yo y estamos seguros de que significa meterse dentro de la libertad sindical y dentro de la vida de las organizaciones sindicales, algo que puede ser regulado, normado por un acuerdo ministerial, según los convenios de la OIT y según nuestra Constitución, algo que ya se normó hace 2-3 semanas atrás que es el acuerdo ministerial 082 del reglamento de organizaciones laborales. El art. 4 del proyecto de ley habla de agregar después del art. 441 del CT las obligaciones del estado, nosotros también como estado ecuatoriano indicamos que para el beneficio o para una vida sana de las organizaciones laborales, lo que recomienda actualmente la OIT es la intromisión de parte del estado. No podemos estar normando la vida jurídica exagerada de las organizaciones laborales. El art. 5 habla de sustituir el artículo 442 del CT sobre la personería jurídica de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, volvemos a indicar que esto ya se acaba de normar en el AM 082 que hablamos exactamente sobre el reglamento de las organizaciones laborales para el ejercicio del derecho de libertad sindical y autonomía sindical. Este reglamento fue expedido en base a los Convenios 87 y 98 de la OIT. Dentro del proyecto de ley se habla de 4 años, sobre la permanencia de los secretarios generales o de las directivas dentro de las organizaciones laborales, a nuestro criterio 4 años debería ser normado dentro de los estatutos, cada organización laboral verá si eligen a su representante 2 años, o 4 años o lo elige 10 años, etc. Nosotros no podemos por medio de un proyecto de ley o de una ley ya vigente no podríamos reformar aquello, no estaría bien tampoco porque serán ciertas organizaciones de trabajadores, de empresas, de instituciones públicas o privadas ellos deciden, sus estatutos deciden entonces ellos tienen autonomía en decidir si es 1 año, 3 años. 4 años. El tema de responsabilidad civil, administrativa o penal, el COIP también ya identifica las responsabilidades penales, nosotros de reelección para un período, realmente no se los 4 años asimilarlo talvez a otro tipo de funciones pero en todo caso la limitación al momento ya la tenemos, está en la Constitución y en el Acuerdo Ministerial que se ha expedido en el numero 082-2025 que en su art. 11 establece: (...) Los miembros de la directiva podrán ser reelegidos únicamente por un período adicional consecutivo. Luego de ello, deberán esperar al menos un período estatutario completo antes de postularse nuevamente. Para ser miembro de una directiva sindical será requisito indispensable tener la condición de trabajador activo, bajo relación de dependencia, y estar sujeto al Código del Trabajo. En caso de que algún directivo deje de cumplir esta condición y no exista un suplente, la organización laboral deberá convocar inmediatamente a una Asamblea General Extraordinaria, conforme a lo dispuesto en sus estatutos, para designar a su reemplazo, quien deberá cumplir con los requisitos establecidos. Tres años incluso me parece exagerado porque le están dando un tiempo de 9 años de dirigencia. Se debería, como criterio personal, revisarse este AM para que se establezca un período determinado mediante control de los estatutos y obviamente con todo el derecho a una reelección y no más; criterio en base a mi experiencia. Dirigentes que han estado 20, 30 años en la misma actividad no es bueno. Las organizaciones laborales son buenas, loable, mantiene una paz laboral, pero está dentro de una empresa cuando la dirigencia no ha sido politizada, estas colaboran

obviamente, ayudan con sus comités obrero-patronales, con sus comités de seguridad y en algunas se ha implementado la cogestión empresarial, consecuentemente una organización laboral con dirigentes con alternabilidad es absolutamente loable y mantiene la paz laboral dentro de una empresa. Consecuentemente, un criterio muy particular no a la profesión de dirigentes sindicales de por vida o de larga data, debería limitarse y esta limitación ya está dada en concreto, aun mas limitarse no a 9 11 años con la posibilidad que le no podemos indicar en otro, en un código orgánico que no es una materia de penal las responsabilidades adquiridas. La rendición de cuentas es obligatoria de la directiva sindical del MDT, el ultimo AM 082 habla sobre el cumplimiento de la ley 180. La ley 180 que no se está cumpliendo a cabalidad en todo el país en las instituciones públicas y privadas y no se está muy de acuerdo porque en algún momento en el pasado tomaron la decisión verbal de suspenderla, y que es incorrecto habla sobre el aporte del 0,5% de las remuneración de los trabajadores a la organizaciones de tercer grado, esto cuando hablamos de las confederaciones y centrales sindicales, nosotros hemos normado en el AM 082, el cumplimiento de esta ley adicional a eso va para las confederaciones y centrales sindicales indica el art. 18 del AM que las organizaciones laborales de tercer grado que reciban los fondos provenientes de esta ley, deberán presentar al MDT hasta el último día del mes de marzo de cada año un informe técnico y financiero anual que deberá contener como mínimo el monto recaudado durante el ejercicio fiscal anterior la identificación de la fuente de los fondos y numero de los trabajadores aportantes, el desglose detallado del uso y destino estos recursos y el informe económico rendido a sus afiliados. Esto nos quiere decir acá en el proyecto de ley que hagan un informe para sus mandantes y para el MDT, entonces nosotros actualmente con el 082 ya lo establecemos, entonces el artículo, la propuesta de dicho artículo está demás. Hablamos de la reelección de una vez también en el proyecto de ley, el reglamento ya norma actualmente en el art. 11.- Las organizaciones laborales garantizarán en sus estatutos la alternabilidad y la paridad de género en la composición de sus directivas, siempre que ello sea posible, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador. Los miembros de la directiva podrán ser reelegidos únicamente por un período adicional consecutivo. Luego de ello, deberán esperar al menos un período estatutario completo antes de postularse nuevamente. dan en este AM. En el segundo tema se hace relación a la injerencia estatal, porque en definitiva se habla de eso en el control de las organizaciones laborales. En el art. 2 dice obligaciones (...) En la parte fundamental dice que los directivos deben rendir cuentas ante el MDT, un control por parte de esta institución de las actividades de todo su período. Es una injerencia estatal en la actividad sindical y atenta contra la libertad sindical y su autonomía además viola lo que se establece en el art. 3 del Convenio 087 de 1948 que establece la autorregulación de las organizaciones sindicales, autogestión y auto administración. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos y entorpecer el desarrollo de estas actividades. Permitir que el MDT controle en definitiva todas las actividades de las organizaciones tampoco creo que haga bien a las organizaciones de trabajadores, obviamente y lo que ya está regulado desde hace mucho tiempo, la ley que regula el aporte del 0,5% que los trabajadores pertenecientes a una organización y que son afiliados a una federación deben ser controlados por el ministerio y además ya consta también en el AM 082-2025. Por lo expuesto anteriormente, no es viable este proyecto de ley reformativa al CT. Por último, tiene un tercer aspecto respecto de introducir el procedimiento para la fiscalización y rendición de cuentas. El estatuto tiene libertad de redactar sus integrantes, fundadores de la organización, pero a su vez el MDT quien para aprobarlo sea la constitución de la organización o la reforma del estatuto es el MDT el que realiza el control. Además, ya consta en el AM en el art. 19 dentro de las atribuciones del MDT. Es decir, ya está regulado en este acuerdo lo que pretende normar este proyecto de ley. A mi criterio ya tenemos normatividad y que debería ser factible que los dirigentes sindicales no deberían permanecer por larga data o mucho tiempo en sus cargos. Para ser miembro de una directiva sindical será requisito indispensable tener la condición de trabajador activo, bajo relación de dependencia, y estar sujeto al Código del Trabajo. En caso de que algún directivo deje de cumplir esta condición y no exista un suplente, la organización laboral deberá convocar inmediatamente a una Asamblea General Extraordinaria, conforme a lo dispuesto

en sus estatutos, para designar a su reemplazo, quien deberá cumplir con los requisitos establecidos. Con esto satisfacemos, solucionamos una de las propuestas dentro del proyecto de ley. El art. 11 del AM quiere decir, cuando elegimos un presidente, un alcalde o algún representante de elección popular lo elegimos por un periodo específico no lo elegimos por un día más o un día menos. Igual los estatutos de las organizaciones sindicales dicen que se los elige por 2 o 4 años, 3, lo que establezcan los estatutos de la organización laboral, entonces por qué los directivos de cierta organización laboral tienen que quedarse prorrogado no estamos de acuerdo. Creemos y estamos seguros que ellos deben si son elegidos por 4 años según sus estatutos, deben quedarse esos años o los años para los que fueron elegidos. Adicional a eso, las elecciones también lo establecen el AM, las elecciones deben ser planificadas y organizadas al menos 90 días antes porque es igual a como lo establece nuestra norma constitucional, estamos de acuerdo y creemos, exigimos y normamos a las organizaciones laborales. Adicional a eso un representante de una organización sindical debe sentir y conocer los problemas del trabajador para aquello deber ser un trabajador activo, caso contrario no puede conocer ni sentir los problemas de la organización sindical o de los trabajadores sea organización privada o pública, entonces se ha normado también que para ser representante sindical debe ser un trabajador activo y sujeto al CT. Adicional a eso el periodo estatutario con respecto a la reelección por qué eternizarse en el cargo, nosotros dentro del país hemos tenido dirigentes de 40, 50 años. Yo le pregunto al presidente y a la mesa legislativa las condiciones laborales dentro de 40, 50 años han cambiado entonces necesitamos también como existe un mecanismo de relevo. Lo que se ha hecho dentro del AM 082 que abarca grandes propuestas legislativas dentro de este proyecto de ley es poner un alto a estos temas dentro de las organizaciones laborales. Se habla máximo de una reelección y después de un período poder acceder nuevamente. Estamos seguros que el AM 082 que habla sobre alternabilidad, paridad, reelección y condiciones de los miembros directivos y que en su transitoria indican que tiene cierto tiempo las organizaciones laborales puedan actualizar sus estatutos y puedan cumplir con las normas constitucionales, los convenios de la OIT. Este AM cubre gran parte del proyecto de ley y creemos que no deberíamos inmiscuirnos mucho dentro de la vida de las organizaciones sindicales mediante un proyecto de ley y como MDT estamos seguros de que aportamos a la construcción de la libertad sindical.

3. BASE NORMATIVA PARA TRATAMIENTO DE PROYECTO DE LEY.

FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 33 → Reconoce al trabajo como derecho y deber social, fuente de realización personal y base de la economía.

“ART. 33 El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

Art. 34 → Derecho a la seguridad social y carácter irrenunciable.

“ART. 34 El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los

principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”

Art. 35 → Grupos de atención prioritaria también tienen protección laboral.

“ART. 35 Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”

Art. 325 → El Estado garantiza el derecho al trabajo, en sus diversas formas, incluidas autónomas y dependientes.

“ART. 325 El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”

Art. 326 → Principios de las relaciones laborales: estabilidad, irrenunciabilidad de derechos, igualdad, remuneración justa, jornada, descanso, participación de utilidades, prohibición de precarización, etc.

“Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y*

empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

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

Art. 327 → Derecho a remuneración justa, puntual y adecuada.

“Artículo 327 La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.”

Art. 328 → Salario digno y principios de remuneración.

“Artículo 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.”

Art. 329 → Protección a personas trabajadoras no remuneradas en el hogar, acceso a seguridad social.

“ART. 329 Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos,

permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.”

Art. 330 → Derecho a condiciones de seguridad, higiene y ambiente laboral adecuado.

“ART. 330 Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la

remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”

Art. 331 → Igualdad laboral y remunerativa entre mujeres y hombres; prohibición de discriminación y violencia laboral.

“Artículo 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Art. 332 → Prohibición de intermediación y tercerización laboral que afecte derechos.

“Artículo 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”

Art. 333 → Promoción del trabajo autónomo y alternativas de empleo.

“Artículo 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.”

Art. 334 (numeral 2) → Obligación estatal de generar políticas para empleo y redistribución equitativa de recursos.

“Artículo 334 (NUMERAL 2) Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.”

Derechos colectivos

Art. 95 → Participación en organizaciones sociales.

“ART. 95 las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónico en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad. La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho, que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria.”

Art. 96 → Reconocimiento de las organizaciones de trabajadores y su libre conformación.

“ART. 96 Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos. Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes y la rendición de cuentas.”

Art. 326 numeral 5–13 → Derecho de organización sindical, contratación colectiva, huelga, negociación colectiva, entre otros.

“ART. 326 NUMERAL 5 Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

“ART.326 NUMERAL 13 Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.”

Art. 328 y 329 → Extensión a colectivos de trabajo no remunerado.

“ART. 328 La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.”

“ART. 329 Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades.

Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo.

El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.”

Art. 331 → Acciones afirmativas colectivas para mujeres.

“ART. 331 El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

II. Constitución y Servicio Público

Art. 229 → Reconoce el servicio público como una carrera regida por principios de eficiencia, calidad, jerarquía, remuneración justa, igualdad y no discriminación. Acceso mediante méritos, oposición y libre remoción en los casos establecidos por ley.

“ART. 229 Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector

público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”

Art. 230 → Los servidores públicos actúan con ética, eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía y subordinación a la Constitución y la ley.

“ART. 230 En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley:

1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita.

2. El nepotismo.

3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.”

Art. 231 → Prohíbe a los servidores públicos, mientras ejercen funciones, pertenecer a directorios de empresas privadas reguladas por el Estado o tener intereses en ellas.

“ART 231 Las servidoras y servidores públicos sin excepción presentarán, al iniciar y al finalizar su activos y pasivos, así como la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; quienes incumplan este deber no podrán posesionarse en sus cargos. Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional harán una declaración patrimonial adicional, de forma previa a la obtención de ascensos y a su retiro.

La Contraloría General del Estado examinará y confrontará las declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones o la inconsistencia no justificada entre las declaraciones hará presumir enriquecimiento ilícito.

Cuando existan graves indicios de testaferrismo, la Contraloría podrá solicitar declaraciones similares a terceras personas vinculadas con quien ejerza o haya ejercido una función pública.”

Art. 232 → Inhabilidades para ejercer función pública (ej.: sentencias por delitos contra la administración pública, etc.).

“ART. 232.- No podrán ser funcionarias ni funcionarios ni miembros de organismos directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que los tengan. Las servidoras y servidores públicos se abstendrán de actuar en los casos en que sus intereses entren en conflicto con los del organismo o entidad en los que presten sus servicios.”

Art. 233 → Responsabilidad civil, penal y administrativa de servidores y funcionarios públicos por sus actos y omisiones.

“ART. 233 Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables

administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán incluso en ausencia de las personas acusadas. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aun cuando no tengan las calidades antes señaladas.”

Art. 234 → La remuneración en el sector público debe ser justa y regulada por ley; se prohíben ingresos ajenos a la escala aprobada.

“ART. 234 El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.”

Art. 235 → El Estado garantiza la formación y capacitación permanente de servidores públicos.

“ART. 235 La Procuraduría General del Estado es un organismo público, técnico jurídico, con autonomía administrativa, presupuestaria y financiera, dirigido y representado por la Procuradora o Procurador General del Estado, designado para un período de cuatro años.”

Principios Constitucionales y Legales aplicables al Trabajo y Servicio Público

I. Principios generales sobre el Trabajo (individual y colectivo)

1. Irrenunciabilidad de derechos

1. **Fundamento:** Art. 326.2
2. **Explicación:** Ningún trabajador puede renunciar a sus derechos reconocidos en la Constitución, la ley o en convenios colectivos. Si lo hiciera, dicha renuncia carece de validez jurídica.

2. Protección al trabajador (principio protector)

22. **Fundamento:** Art. 33, 325 y 326
23. **Explicación:** Toda norma laboral debe interpretarse en el sentido más favorable al trabajador, en virtud de que es la parte más débil en la relación laboral.

3. Estabilidad laboral

1. **Fundamento:** Art. 326.3
2. **Explicación:** La relación laboral debe ser estable; el despido arbitrario está prohibido salvo causas justificadas previstas en la ley.

4. Igualdad y no discriminación

1. **Fundamento:** Art. 11, 66.4, 326.4 y 331
2. **Explicación:** Prohíbe toda forma de discriminación en el acceso, remuneración y condiciones de trabajo, en especial por género, edad, etnia, discapacidad o situación social.

5. Remuneración justa y salario digno

1. **Fundamento:** Art. 328 y 327
2. **Explicación:** El salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, respetando el concepto de “salario digno”.

6. Primacía de la realidad

Fundamento: Art. 326.2 y doctrina laboral

Explicación: En caso de conflicto entre lo que dicen los contratos y lo que sucede en la práctica, prevalece la realidad de la prestación del servicio.

7. Jornada y descanso

1. **Fundamento:** Art. 326.12 y 327
2. **Explicación:** El trabajador tiene derecho a una jornada máxima, descanso semanal y vacaciones pagadas, principios que garantizan la salud física y mental.

8. Seguridad y salud laboral

- **Fundamento:** Art. 330
- **Explicación:** El Estado y los empleadores deben garantizar un ambiente laboral adecuado, seguro y saludable.

9. Libertad sindical y negociación colectiva

- **Fundamento:** Art. 326 numerales 5–9, 96
- **Explicación:** Los trabajadores pueden organizar sindicatos y negociar colectivamente sus condiciones de empleo.

10. Derecho a la huelga

- **Fundamento:** Art. 326 numeral 12
- **Explicación:** Es un mecanismo legítimo de presión en defensa de derechos laborales, con límites definidos por ley.

11. Equidad de género y acción afirmativa

- **Fundamento:** Art. 331
- **Explicación:** Se adoptan medidas específicas para garantizar igualdad entre hombres y mujeres en condiciones de trabajo y remuneración.

12. Solidaridad y universalidad en la seguridad social

- **Fundamento:** Art. 34 y 367
- **Explicación:** La seguridad social es universal, pública y solidaria; todos los trabajadores deben estar cubiertos, incluidos los no remunerados en el hogar.

II. Principios aplicables al Servicio Público

1. Meritocracia

- **Fundamento:** Art. 229
- **Explicación:** El acceso, permanencia y promoción en el servicio público deben basarse en méritos y oposición, garantizando igualdad de oportunidades.

2. Eficiencia y eficacia

- **Fundamento:** Art. 227 y 230
- **Explicación:** La gestión pública debe orientarse a resultados útiles y de calidad, maximizando el uso de recursos estatales.

3. Ética pública y probidad

- **Fundamento:** Art. 232 y 233

- **Explicación:** Los servidores públicos deben actuar con integridad, evitando el abuso de poder y los conflictos de interés.

4. Igualdad y no discriminación en el servicio público

- **Fundamento:** Art. 229 y 11
- **Explicación:** El acceso y desempeño en cargos públicos no pueden estar condicionados a discriminaciones sociales, políticas o económicas.

5. Remuneración justa y transparencia

- **Fundamento:** Art. 234
- **Explicación:** La escala salarial en el sector público debe ser equitativa, pública y regulada por ley, sin pagos ocultos.

6. Responsabilidad administrativa, civil y penal

- **Fundamento:** Art. 233
- **Explicación:** Todo servidor público responde personalmente por actos u omisiones ilegales o negligentes en el ejercicio de sus funciones.

7. Capacitación y formación continua

- **Fundamento:** Art. 235
- **Explicación:** El Estado tiene el deber de ofrecer formación y actualización constante a sus servidores para garantizar un servicio público de calidad.

CONTEXTO GENERAL:

En **trabajo**, rigen principios como irrenunciabilidad, protección, igualdad, estabilidad y libertad sindical.

En **servicio público**, destacan meritocracia, ética, eficiencia, responsabilidad y remuneración justa.

Principios Constitucionales y Legales aplicables al Trabajo y Servicio Público

Artículo Constitucional	Principio	Explicación	Ámbito
Art. 326.2	Irrenunciabilidad de derechos	Ningún trabajador puede renunciar a sus derechos laborales; las renunciaciones son nulas.	Trabajo
Art. 33, 325, 326	Protección al trabajador	Interpretación favorable al trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral.	Trabajo
Art. 326.3	Estabilidad laboral	Garantía de permanencia en el trabajo,	Trabajo

		prohibiendo despidos arbitrarios.	
Art. 11, 66.4, 326.4, 331	Igualdad y no discriminación	Prohíbe discriminación en acceso, condiciones y remuneración laboral.	Trabajo
Art. 328, 327	Remuneración justa y salario digno	El salario debe cubrir necesidades básicas del trabajador y su familia.	Trabajo
Art. 326.2	Primacía de la realidad	Prevalece la realidad de la relación laboral sobre lo estipulado en contratos.	Trabajo
Art. 326.12, 327	Jornada y descanso	Derecho a jornada máxima, vacaciones y descanso semanal remunerado.	Trabajo
Art. 330	Seguridad y salud laboral	Ambiente de trabajo seguro y saludable es obligación del empleador y Estado.	Trabajo
Art. 326.5-9, 96	Libertad sindical y negociación colectiva	Derecho de organización sindical y contratación colectiva.	Trabajo
Art. 326.12	Derecho a la huelga	Huelga como mecanismo legítimo de defensa de derechos laborales.	Trabajo
Art. 331	Equidad de género y acción afirmativa	Medidas específicas para garantizar igualdad entre mujeres y hombres.	Trabajo
Art. 34, 367	Solidaridad y universalidad en	La seguridad social es	Trabajo

	la seguridad social	pública, universal y solidaria.	
Art. 229	Meritocracia	Acceso y promoción en servicio público mediante méritos y oposición.	Servicio Público
Art. 227, 230	Eficiencia y eficacia	La gestión pública debe ser útil, de calidad y orientada a resultados.	Servicio Público
Art. 232, 233	Ética pública y probidad	Los servidores públicos deben actuar con integridad y transparencia.	Servicio Público
Art. 229, 11	Igualdad y no discriminación	Acceso a la función pública en igualdad de oportunidades.	Servicio Público
Art. 234	Remuneración justa y transparencia	Escala salarial regulada y pública en el sector público.	Servicio Público
Art. 233	Responsabilidad administrativa, civil y penal	El servidor público responde por actos ilegales u omisiones.	Servicio Público
Art. 235	Capacitación y formación continua	Garantía de formación permanente para servidores públicos.	Servicio Público

1. Convenio N.º 87 (1948) — Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Contenido: Reconoce el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes sin autorización previa, y el derecho de afiliarse a estas organizaciones.

Principio clave: Autonomía sindical y libertad de asociación.

Ratificación en Ecuador: 1967.

2. Convenio N.º 98 (1949) — Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Contenido: Garantiza la protección contra actos de discriminación antisindical, establece el deber de promover la negociación colectiva libre y voluntaria.

Principio clave: Negociación colectiva y protección frente a represalias.

Ratificación en Ecuador: 1959.

Convenio N.º 135 (1971) — Representantes de los trabajadores

Contenido: Establece protección adecuada para los representantes de los trabajadores contra actos que los perjudiquen, y reconoce facilidades para cumplir sus funciones sindicales.

Principio clave: Garantías para representantes sindicales.

Ratificación en Ecuador: 1975.

Convenio N.º 141 (1975) — Organizaciones de trabajadores rurales

Contenido: Reconoce la importancia de las organizaciones de trabajadores rurales y obliga a los Estados a promoverlas y protegerlas.

Principio clave: Inclusión de trabajadores rurales.

Ratificación en Ecuador: 1978.

Convenio N.º 151 (1978) — Relaciones de trabajo en la administración pública

Contenido: Reconoce el derecho de los empleados públicos a organizarse y a participar en la negociación de condiciones de trabajo; protege contra actos de discriminación antisindical.

Principio clave: Libertad sindical en el sector público.

Ratificación en Ecuador: 1985.

Convenio N.º 154 (1981) — Fomento de la negociación colectiva

Contenido: Define la negociación colectiva como el mecanismo principal para determinar condiciones de trabajo, regular relaciones entre empleadores y trabajadores, y resolver conflictos.

Principio clave: Promoción de la negociación colectiva.

Ratificación en Ecuador: 1986.

Los convenios centrales sobre **organización laboral** son el **87 y 98**, considerados “Convenios fundamentales de la OIT”. Los demás (135, 141, 151 y 154) complementan la protección de representantes, trabajadores rurales y servidores públicos.

- **Proyecto de Organizaciones Sindicales**

Impacta directamente los artículos **440 a 511**, porque se centra en libertad de asociación, registro, garantías sindicales y negociación colectiva.

Requiere ajustes en el reconocimiento de sindicatos y en el procedimiento de pliegos de peticiones.

- **Proyecto de Libertad Sindical (V. Veloz)**

Refuerza los principios de **autonomía sindical, negociación colectiva y fuero sindical**, por lo que se cruza con **arts. 443–476 y arts. 477–494**.

Busca armonizar con los convenios OIT (87, 98, 151, 154), lo que obliga a revisar los artículos actuales sobre registro sindical y garantías.

- **CÓDIGO DEL TRABAJO**

Derecho individual laboral (ámbito de trabajo en general)

- **Art. 35 – 48:** Derechos y obligaciones de las partes (empleador y trabajador).
- **Art. 42 y 45:** Obligaciones del empleador y del trabajador.
- **Art. 46 – 49:** Condiciones generales del contrato de trabajo.

Derecho colectivo del trabajo

- **Art. 440 – 442:** Derecho de asociación profesional.
- **Art. 443 – 446:** Constitución de sindicatos.
- **Art. 447 – 460:** Procedimiento para el registro sindical y estatutos.
- **Art. 461 – 465:** Derechos y obligaciones de las organizaciones sindicales.
- **Art. 466 – 468:** Federación y confederaciones de sindicatos.
- **Art. 469 – 476:** Garantías y fueros sindicales (protección a dirigentes).
- **Art. 477 – 482:** Procedimientos para la negociación colectiva.
- **Art. 483 – 494:** Contratos colectivos de trabajo.
- **Art. 495 – 503:** Disposiciones sobre pliegos de peticiones y conflictos colectivos.
- **Art. 504 – 511:** Huelga, arbitraje y solución de conflictos colectivos

LOSEP

Artículos de la LOSEP involucrados en el proyecto

1. **Art. 5** – Se reforma el literal i) y se agrega el literal j) (conflictos de interés y demás requisitos).
2. **Art. 10** – Se agrega un inciso final (aplicación a personas extranjeras con sentencias condenatorias).
3. **Art. 14** – Se sustituye totalmente (condiciones para el reingreso al sector público tras indemnización o compensación).

4. **Art. 17** – Se sustituye el literal b) (nombramientos provisionales).
5. **Art. 21** – Se agrega inciso final (posibilidad de contratar pólizas de fidelidad).
6. **Art. 22** – Se sustituye el literal j) (pruebas de confianza y evaluaciones periódicas).
7. **Art. 23** – Se sustituyen los literales a), e), h) y j).
8. **Art. 24** – Se elimina el quinto inciso del artículo innumerado agregado después.
9. **Art. 25** – Se sustituye el inciso final del artículo innumerado posterior.
10. **Art. 30** – Se sustituye el primer inciso (comisiones de servicio con remuneración).
11. **Art. 31** – Se sustituye el último inciso (comisión de servicio sin remuneración).
12. **Art. 44** – Se sustituye totalmente (sumario administrativo).
13. **Art. 48** – Se sustituye el literal m).
14. **Art. 51** – Se sustituyen literales c), d), f), j), l), k) y se agrega literal m).
15. **Art. 52** – Se sustituyen literales d), g), j) y m).
16. **Art. 58** – Se sustituye totalmente (contratos de servicios ocasionales).
17. **Art. 60** – Se sustituye totalmente (supresión de puestos).
18. **Art. 61** – Se agregan nuevos incisos (manual de descripción y clasificación de puestos).
19. **Art. 62** – Se sustituye totalmente (subsistema de clasificación de puestos).
20. **Art. 77** – Se sustituye segundo inciso.
21. **Art. 79** – Se agrega literal c).
22. **Art. 80** – Se sustituye totalmente (efectos de la evaluación de desempeño).
23. **Art. 80.1** – Se incorpora nuevo artículo (procedimiento sumario por deficiencia laboral grave).
24. **Art. 81** – Se sustituye totalmente (estabilidad de servidores públicos, carrera administrativa y jubilación).
25. **Art. 82** – Se sustituye segundo inciso (ascensos y estabilidad condicionada a resultados).
26. **Disposición General Primera** – Se sustituye (monto de indemnización por supresión de partidas).
27. **Art. 89 LOSEP** – Se deroga.

ACUERDO 082

REGLAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL

Artículo 1. Del objeto. El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto normar los trámites concernientes a la constitución de las organizaciones de trabajadores en general; la aprobación, reforma y codificación de sus estatutos; el registro de sus directivas; y los demás actos que tengan relación con la vida jurídica de las organizaciones laborales, dentro de las competencias legales asignadas al Ministerio del Trabajo.

Este Acuerdo se aplicará en observancia de los principios de libertad y autonomía sindical, mínima intervención estatal y no injerencia en la vida interna de las organizaciones laborales, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos colectivos. Su aplicación se realizará conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el país, en particular los Convenios

Nros. 87 y 98 de la OIT, la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, y demás normativa vigente relacionada con el derecho a la organización y representación laboral.

Artículo 2. Del ámbito. Las disposiciones de este Acuerdo Ministerial rigen para todas las organizaciones laborales conformadas al amparo de lo establecido en los numerales 7 y 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 440 y siguientes del Código del Trabajo, y en armonía con las disposiciones de los Convenios Nros. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva.

Artículo 3. De las clases de Organizaciones laborales. Para los efectos del presente Acuerdo Ministerial, las organizaciones laborales se clasifican de la siguiente manera:

- Organizaciones laborales de primer grado. Son aquellas asociaciones de trabajadores de toda clase, que se encuentran bajo relación de dependencia de un mismo empleador y aquellas que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad, que persiguen un fin común, como: la capacitación profesional; La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o caja de ahorros; y, los demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de clase. Se podrán denominar, como: Asociaciones Profesionales, Sindicatos y Comités de Empresa, o cualquier otro tipo de denominación que libremente escojan sus integrantes.
- Organizaciones laborales de segundo grado. Son aquellas que agrupan a personas jurídicas u organizaciones laborales de primer grado. Éstas se denominan como Federaciones y pueden ser: provinciales, regionales o nacionales, de una rama determinada o de diversas ramas.
- Organizaciones laborales de tercer grado. Son aquellas que pueden agrupar a organizaciones laborales de primer o segundo grado a nivel nacional. Se pueden denominar, como: Confederaciones, Centrales Sindicales, Uniones, o cualquier otra denominación.

DE LA CONSTITUCIÓN Y OTORGAMIENTO DE PERSONERÍA JURÍDICA A LAS ORGANIZACIONES

Artículo 4. De los requisitos para el otorgamiento de personería jurídica de las organizaciones laborales de primer grado. Para obtener la personería jurídica, las asociaciones profesionales, sindicatos, comités de empresa o cualquier otra organización laboral, bajo cualquier denominación, deberán remitir al Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, los siguientes documentos:

1. Petición dirigida al Ministerio del Trabajo solicitando la aprobación de la personería jurídica de la organización y su correspondiente registro. Esta solicitud deberá estar suscrita por el Secretario General o Presidente de la Directiva Provisional. Se deberá consignar el domicilio de la organización, dirección electrónica (correo electrónico institucional) para efectos de notificación. El patrocinio de un abogado o promotor sindical será opcional.
2. Copia certificada del acta original de Asamblea General Constitutiva, en la que consten los nombres y apellidos, número de cédula y firmas autógrafas de los concurrentes. Quienes no supieren firmar deberán dejar impresa su huella digital.

3. Dos copias del acta referida en el numeral anterior, autenticadas por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional.
4. Tres ejemplares del estatuto de la organización, autenticados por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional, con indicación de las fechas de las sesiones en las que fue discutido y aprobado. El estatuto deberá contener, como mínimo, lo establecido en el artículo 447 del Código del Trabajo y cumplir con los principios y requisitos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial.
5. Dos ejemplares de la nómina (nombres y apellidos) de los miembros de la Directiva provisional, con la indicación de número de cédula, nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos, se acompañará una copia fotostática de la cédula de identidad.
6. Nómina de todos los trabajadores que se hubieren incorporado a la organización con posterioridad a la Asamblea General Constitutiva, en la que se especifique: número de cédula, lugar de residencia, profesión, oficio o especialidad, y lugar de trabajo de cada integrante.
7. Para las organizaciones laborales de instituciones públicas, se deberá justificar el régimen laboral que ampara a los constituyentes, quienes deberán tener la condición de trabajadores activos al momento de la constitución.
8. Informe del Inspector del Trabajo que conoció la constitución de la organización y la solicitud para la notificación al empleador con fines informativos, así como la constancia de la diligencia de notificación respectiva

Artículo 5. De la constitución de organizaciones laborales de segundo y tercer grado. Las organizaciones laborales que manifiesten su voluntad de constituir o afiliarse a una organización de segundo o tercer grado deberán acreditar que se encuentran legalmente constituidas y registradas en el Ministerio del Trabajo.

- Para constituir una organización laboral de segundo grado, se requerirá un mínimo de cinco (5) organizaciones laborales de primer grado.
- Para constituir una organización laboral de tercer grado, se requerirá un mínimo de siete (7) organizaciones laborales de segundo grado, pudiendo completarse el número restante con organizaciones de primer grado, siempre que se alcance al menos un total de diez (10) organizaciones constituyentes.

Las organizaciones laborales de primer o segundo grado solo podrán pertenecer a una única organización de tercer grado, a fin de garantizar una representación orgánica, democrática y sin duplicidad institucional.

Artículo 6. De los requisitos para el otorgamiento de personería jurídica de las organizaciones laborales de segundo y tercer grado. Las organizaciones laborales de segundo y tercer grado deberán presentar su solicitud ante las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o la delegación correspondiente al domicilio de la organización, adjuntando los siguientes documentos:

1. Petición dirigida al Ministerio del Trabajo solicitando la aprobación de la personería jurídica de la organización y su registro. Esta solicitud deberá estar suscrita por el Secretario General o Presidente de la Directiva Provisional, indicando el domicilio y dirección electrónica institucional para fines de notificación.
2. Copia certificada del acta original de Asamblea Constitutiva en la que consten las firmas autógrafas de los representantes legales de las organizaciones laborales de primer o segundo grado que conforman la organización, según corresponda. Se deberá verificar que todas las

organizaciones constituyentes se encuentren legalmente registradas en el Ministerio del Trabajo.

3. Tres ejemplares del estatuto de la organización, autenticados por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional, indicando las fechas de las sesiones en las que fue discutido y aprobado. El estatuto deberá cumplir con lo previsto en el presente Acuerdo Ministerial y en el artículo 447 del Código del Trabajo, en lo que fuera aplicable.

4. Dos ejemplares de la nómina de los miembros de la Directiva Provisional, con nombres y apellidos completos, número de cédula, nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio, adjuntando copia de la cédula de identidad de cada uno de sus integrantes.

5. Listado de las organizaciones que se hubieren incorporado a la organización con posterioridad a la Asamblea Constitutiva, especificando su denominación, número de personería jurídica, fecha de otorgamiento, domicilio y número de afiliados.

Artículo 7. Del otorgamiento de personería jurídica y registro de organizaciones laborales. La Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales examinará la documentación referida en los artículos precedentes y verificará que las disposiciones contenidas en los estatutos no contravengan la Constitución, la ley, los convenios internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, ni lo dispuesto en el presente Acuerdo Ministerial. Una vez completada la revisión técnica, la Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales elaborará el informe correspondiente y lo pondrá en conocimiento de la Subsecretaría de Trabajo, instancia que mantendrá en todo momento la rectoría del proceso. La Subsecretaría de Trabajo, previo análisis y validación de lo actuado, emitirá el Acuerdo Ministerial que otorgará la personería jurídica de la organización y dispondrá su registro en el libro correspondiente de la Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales, así como en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción respectiva.

En caso de incumplimiento de los requisitos establecidos o verificación de inconsistencias o ilegalidades en la documentación, la Subsecretaría de Trabajo emitirá un oficio negando el otorgamiento de la personería jurídica y su registro.

Artículo 8. Del plazo para la elección de la primera directiva definitiva. Una vez que se haya concedido personería jurídica a la organización, la misma contará con el plazo de treinta (30) días para la elección de su primera directiva definitiva, el mismo que correrá a partir de la fecha de notificación a la organización laboral del respectivo Acuerdo Ministerial.

Artículo 9. De los requisitos para la reforma de los estatutos. Para la aprobación de reformas estatutarias de una organización laboral, se deberán presentar ante las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo los siguientes documentos:

1. Petición dirigida al Ministerio del Trabajo, suscrita por el Secretario General o Presidente de la directiva vigente, solicitando la aprobación de las reformas estatutarias. En ella se deberá indicar el domicilio de la organización, y una dirección electrónica institucional para fines de notificación. El patrocinio de abogado o promotor sindical será opcional.

2. Una copia del estatuto vigente que se pretende reformar, certificada por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la organización.

3. Tres ejemplares del estatuto reformado y codificado, igualmente certificados por el Secretario de Actas y Comunicaciones, con indicación de las fechas de las sesiones en las que

fue discutido y aprobado, conforme a los procedimientos previstos en los estatutos de la organización.

Artículo 10. De la aprobación de la reforma de estatutos. La Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales examinará que las reformas estatutarias no contengan disposiciones contrarias a la Constitución, la ley, los convenios internacionales ratificados por el Ecuador o el presente Acuerdo Ministerial, y elaborará el informe técnico correspondiente. Dicho informe será remitido a la Subsecretaría de Trabajo, que evaluará el cumplimiento normativo y decidirá su aprobación. Una vez aprobadas las reformas por parte de la Subsecretaría, esta emitirá el Acuerdo Ministerial que formalice la aprobación y disponga el registro correspondiente

Artículo 11. De la alternabilidad, paridad, reelección y condiciones de directivos. Las organizaciones laborales garantizarán en sus estatutos la alternabilidad y la paridad de género en la composición de sus directivas, siempre que ello sea posible, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.

Los miembros de la directiva podrán ser reelegidos únicamente por un período adicional consecutivo.

Luego de ello, deberán esperar al menos un período estatutario completo antes de postularse nuevamente.

Para ser miembro de una directiva sindical será requisito indispensable tener la condición de trabajador activo, bajo relación de dependencia, y estar sujeto al Código del Trabajo. En caso de que algún directivo deje de cumplir esta condición y no exista un suplente, la organización laboral deberá convocar inmediatamente a una Asamblea General Extraordinaria, conforme a lo dispuesto en sus estatutos, para designar a su reemplazo, quien deberá cumplir con los requisitos establecidos.

Artículo 12. De los procesos eleccionarios. Las organizaciones laborales tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, en ejercicio de su autonomía colectiva, de conformidad con los procedimientos establecidos en sus estatutos debidamente aprobados y registrados ante el Ministerio del Trabajo.

Los procesos electorales deberán garantizar el respeto a los principios de democracia interna, transparencia, alternabilidad y participación conforme a la normativa vigente, sin injerencia externa del Estado, en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador y los Convenios Nros. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 13. De los requisitos para el registro de directiva. Para la inscripción de la directiva de las organizaciones laborales, éstas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Solicitud de registro de la directiva dirigida al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, suscrita por el Secretario General o Presidente de la organización, en la que conste el domicilio y la dirección electrónica (e-mail) para las notificaciones que correspondan.
2. Convocatoria a elecciones conforme a lo determinado en los estatutos y reglamentos de la organización.
3. Acta de la Asamblea General o acta de escrutinio y/o de proclamación de resultados, en la que conste la elección de la directiva conforme a lo establecido en los estatutos de la organización.

En dicha acta se deberá consignar los nombres y apellidos completos de los integrantes de la directiva electa y sus respectivos cargos. En los casos en que los estatutos prevean la conformación de un Tribunal o Comisión Electoral, se deberá comprobar su existencia y actuación conforme a lo previsto.

4. Para las organizaciones laborales del sector público, se deberá justificar el régimen laboral que ampara a los miembros de la directiva electa.

Iguales requisitos y procedimientos se aplicarán a las organizaciones de segundo y tercer grado. Los requisitos antes descritos serán verificados y validados inicialmente por las Direcciones

Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo, quienes emitirán el informe técnico correspondiente. La Subsecretaría de Trabajo, en virtud del informe técnico regional, procederá con la aprobación del registro.

La Subsecretaría de Trabajo podrá requerir aclaraciones o convalidación de documentos cuando se detecten inconsistencias, omisiones o se requiera verificar la legalidad de los actos reportados, previo a emitir su pronunciamiento. En caso de inconsistencias graves, se devolverá el trámite a la Dirección Regional para su archivo.

Artículo 14. Duración y renovación de funciones de las directivas. Las directivas de las organizaciones laborales ejercerán sus funciones únicamente durante el periodo para el cual fueron elegidas, conforme a lo dispuesto en sus estatutos debidamente aprobados. No se admitirán prórrogas automáticas ni tácitas de las funciones directivas.

Las organizaciones laborales están obligadas a convocar a elecciones generales con una anticipación mínima de noventa (90) días antes de que concluya el período estatutario vigente. La elección deberá realizarse respetando los principios constitucionales de democracia interna y transparencia, conforme

al artículo 326 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador y lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En ningún caso las autoridades directivas podrán permanecer en sus cargos más allá del período estatutario para el que fueron electas.

Artículo 15. Actualización y registro de miembros. Las organizaciones laborales deberán mantener actualizado, de forma obligatoria, el listado de sus socios ante las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo cada vez que se produzcan modificaciones, indicando expresamente el régimen laboral bajo el cual se encuentran vinculados.

Para efectos de inclusión o exclusión de afiliados, la organización deberá notificar por escrito a la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público correspondiente, adjuntando como único requisito el acta emitida por el órgano competente de la organización laboral, en la que conste la decisión de inclusión o exclusión de socios, conforme a sus estatutos y normativa interna.

La documentación presentada será validada y registrada por las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo. Las Direcciones Regionales deberán remitir periódicamente la información registrada a la Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales, la cual podrá requerir aclaraciones o con validación de documentos cuando se detecten inconsistencias, omisiones, o se requiera verificar la legalidad de los actos reportados.

DE LA REFORMA Y CODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Constitución de la República del Ecuador.

Como Asambleístas tenemos la obligación de adaptar, formal y materialmente, las leyes y otras normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y en los tratados internacionales, garantizando así la dignidad de los individuos, comunidades, pueblos y nacionalidades, estos principios están recogidos en el artículo 326 de la Constitución, que prohíbe que, a través de la reforma de normas, se atente contra los derechos reconocidos por la Constitución.

***Artículo 120. Numeral 6** “La Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: (...) 6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio (...).”*

***Artículo 130.** “Las leyes serán orgánicas y ordinarias. Serán leyes orgánicas: 1. Las que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución. 2. Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales. 3. Las que regulen la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados. 4. Las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral. La expedición, reforma, derogación e interpretación con carácter generalmente obligatorio de las leyes orgánicas requerirán mayoría absoluta de los miembros de la Asamblea Nacional. Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica”*

Ley Orgánica de la Función Legislativa

La Ley Orgánica de la Función Legislativa establece, en su artículo 21, numeral 2, la creación de la Comisión Especializada Permanente de Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, esta Comisión tiene la responsabilidad de conocer asuntos e iniciativas legislativas en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado, así como en materia de seguridad social.

*“**Art. 21.-** Comisiones especializadas permanentes y sus temáticas. - Son comisiones especializadas permanentes las siguientes: (...)2. Del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social. - Responsable de conocer asuntos e iniciativas legislativas del ámbito laboral público y privado, así como de la seguridad social;”*

En ese sentido, el Artículo 58 de la **Ley Orgánica de la Función Legislativa** establece lo siguiente:

*“**Art. 61.-** Del segundo debate.- La comisión especializada analizará y de ser el caso, recogerá las observaciones efectuadas al proyecto de Ley, en el primer debate. Dentro del plazo máximo de noventa días, contado a partir del cierre de la sesión del Pleno, la comisión especializada presentará a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional el informe para segundo debate. La comisión especializada,*

atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley, podrá pedir justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, por una sola vez, la prórroga que considere necesaria para presentar el informe correspondiente. La Presidenta o el Presidente de la Asamblea Nacional determinará si concede o no la prórroga, así como el plazo de la misma. La Presidenta o el Presidente, recibido el informe para segundo debate, ordenará por Secretaría General de la Asamblea Nacional, la distribución del informe a las y los asambleístas. El segundo debate se desarrollará, previa convocatoria de la Presidenta o del Presidente de la Asamblea Nacional, en una sola sesión, en un plazo máximo de seis meses desde la recepción del informe. (...)

4. PLAZO PARA EL TRATAMIENTO DEL PROYECTO DE LEY

El artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa establece que:

“Art. 61.- Del segundo debate.- La comisión especializada analizará y de ser el caso, recogerá las observaciones efectuadas al proyecto de Ley, en el primer debate. Dentro del plazo máximo de noventa días, contado a partir del cierre de la sesión del Pleno, la comisión especializada presentará a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional el informe para segundo debate. La comisión especializada, atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley, podrá pedir justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, por una sola vez, la prórroga que considere necesaria para presentar el informe correspondiente. La Presidenta o el Presidente de la Asamblea Nacional determinará si concede o no la prórroga, así como el plazo de la misma. (...)”

En sesión 032-CEPDTSS-2025-2027 de Pleno de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, efectuada el 01 de octubre de 2025, se aprobó la Resolución No. 006-CEPDTSS-2025-2027, la cual unificaba el "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN ASOCIACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES", presentado por Sandra Sofía Sánchez Urgiles; el "PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL", presentado por Viviana Rebeca Veloz Ramírez; el "PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, presentado por Karina Cecilia Arteaga Muñoz.

En ese sentido, y al realizarse dicha unificación el 01 de octubre de 2025 la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social se encuentra dentro del plazo para la presentación del Informe No Vinculante para segundo debate del **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y EL FORTALECIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES” (Unificado).**

5. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO

El presente proyecto plantea garantizar los derechos colectivos enmarcados en los principios establecidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo relacionados a la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva, eliminando la exigencia de un dictamen de favorabilidad por el ente rector de las finanzas públicas para la suscripción de los contratos colectivos o de las actas transaccionales, cuando el análisis de la disponibilidad de recursos, la pertinencia de los acuerdos económicos entre la parte empleadora y la parte trabajadora, así como los demás que son el análisis de constitucionalidad y legalidad que se deben realizar para comprometer los recursos públicos. Dicho análisis ya ha sido realizado por los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y en el caso de omisión o error, estas conductas serían sancionadas con el pago por repetición de dichos rubros.

Dichos Convenios forman parte del marco jurídico ecuatoriano y en este sentido, forman parte del bloque de convencionalidad en materia laboral, siendo su cumplimiento obligatorio y garante del ejercicio de los derechos de libertad sindical y la contratación colectiva en nuestro país. C098 - Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).

En 1949, la Conferencia Internacional del Trabajo examinó un nuevo instrumento denominado el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (num.98), destinado en particular a promover la negociación colectiva y decidió autorizar la misma excepción relativa a la Policía y las Fuerzas Armadas y precisa además en su artículo 6 que: “El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.

El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, del año de 1949, signado con el número 98, de la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los Convenios fundamentales y que el Ecuador ratificó el 28 de mayo de 1959, en el artículo 2 de dicho Instrumento, se establece que:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

Página 8

El Convenio número 98 prevé en particular la protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación (artículo 1) y la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia (artículo 2), así como el fomento del desarrollo y uso de procedimiento de negociación voluntaria de convenios colectivos (artículo 4).

Otra reforma fundamental del Proyecto de Ley es establecer que la planificación de los presupuestos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, y sus empresas públicas, incluidos los compromisos económicos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales con sus trabajadores se sujetarán a sus propios planes.

Es decir, que no necesitan de la injerencia o previa autorización por parte del ente rector en finanzas públicas para asignar y ejecutar su propio presupuesto, lo cual permitirá la celeridad para celebrar los contratos colectivos o actas transaccionales, beneficiando, de acuerdo a las cifras remitidas por las Federaciones Nacionales de Trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Provinciales, a doscientas veintiún (221) organizaciones sindicales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipal y veinticuatro (24) Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, así como a los trabajadores de las empresas públicas adscritas a los mismos. En los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales existen 42 organizaciones sindicales de las cuales participan alrededor de 25.000 trabajadores; y, en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales existen 120 organizaciones sindicales de las cuales participan alrededor de 52.000 trabajadores.

C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)

Dentro del Convenio Internacional 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación suscrito en el año de 1948, el Estado ecuatoriano el 29 mayo 1967 ratificó el mencionado Convenio, el cual garantiza en sus artículos 2, 3 y 8, la libertad sindical, declarando que los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tengan derecho a constituir organizaciones sindicales que estimen convenientes y a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos. Además, hay que destacar que las autoridades públicas están prohibidas de intervenir con la intención de limitar el derecho a organizarse sindicalmente.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en la ciudad de Ginebra el 7 de junio de 1978 En mencionada Conferencia planteó a la comunidad internacional un Convenio, cuyo objetivo es garantizar la seguridad jurídica de los derechos de organización sindical y de contrato colectivo en la administración pública, esto debido a que no se estaba respetando adecuadamente el Convenio sobre el

Página 9

Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, (celebrado en el año de 1949), en el que no se estaba aplicando a ciertas categorías de empleados públicos. El 27 de junio de 1978, se adopta el Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, (número 151). Este Convenio protege a los servidores públicos que quieran o estén organizados sindicalmente, gozando de completa libertad y dependencia de las autoridades públicas y de las posiciones antisindicales.

Es importante señalar que conforme a la Conferencia Internacional del Trabajo No. 102. reunión efectuada en el año 2013, relacionada a la Negociación Colectiva en la Administración Pública, establece que la autonomía de las partes en la negociación y el principio de no injerencia, señala que si las autoridades cuestionan de manera sistemática las prestaciones concedidas a los trabajadores del sector público aduciendo motivos de racionalidad o proporcionalidad con miras a obtener su anulación (por estimarlas, por ejemplo demasiado onerosas), estarían poniendo en grave peligro a la propia institución de la negociación colectiva y debilitarían su papel en la solución de los conflictos colectivos. La interferencia de la normativa financiera en este caso, anula el desarrollo de los derechos y no es una propuesta de eliminación arbitraria, más bien, es una regularización a la autonomía administrativa y financiera de las instituciones que coadyuva al fortalecimiento de la contratación colectiva, fuente de paz social y desarrollo económico para los trabajadores y el Estado.

SISTEMATIZACIÓN DE LA COMPARECENCIAS

Sesión No.047-CEPDTSS-2020, de 04 de diciembre de 2020:

<p>Abg. Nathaly Pernet Vallejo, Subsecretaria de Políticas y Normas el</p> <p>Ministerio del Trabajo:</p>	<p>(...) Hemos recibido el proyecto del cual se desprenden tres reformas a la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas, en el análisis jurídico hemos tomado en cuenta la importancia de dotar de seguridad jurídica a la contratación colectiva y sus conquistas dentro del ámbito laboral, preocupa que por principio normativo y constitucional se debe tener el dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas y en el segunda parte de la propuesta esto debe estar concatenado al hecho de que debe existir siempre esta disponibilidad presupuestaria. Recomiendo a fin de evitar vicio de nulidad en estas contrataciones, proponemos que haya una prelación en la certificación presupuestaria o una prelación dentro del presupuesto que se asignan a las entidades públicas para la contratación colectiva para que no tengamos que dejar de pedir la certificación que es un paso que está en la Ley, que esto se lo pudiese poner en los dos articulados de los cuales se está solicitando su reforma, para que no exista ningún tipo de nulidad procesal. Sugiero que analicemos el tema de la prelación y una priorización a esta disponibilidad presupuestaria, si bien el texto habla de finanzas públicas y no tiene un impacto sobre el Código de Trabajo, recomiendo que un funcionario del Ministerio de Finanzas también pueda ser parte de estas mesas para que pueda darnos mejores luces. En el Ministerio de Trabajo siempre que se expide un instrumento que va a tener incidencia presupuestaria debe tener esta certificación, lo mismo pasa en la norma, para evitar cualquier tipo de nulidad.</p>
<p>Señor Darwin Sabando, presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Municipales del Ecuador:</p>	<p>(...) nuestra preocupación es desde que se dictó la Ley de Finanzas Públicas, la cual fue reformada hace varios años. Todos tenemos claro el articulado de aquella Ley. Nosotros tratamos de firmar diez o quince contratos cada tres meses, pero nos toma hasta cinco años firmar un contrato colectivo no por mutuo acuerdo en este caso con los GAD's, debido a las trabas que nos ponen. Cada analista de finanzas tiene su propio criterio de esa Ley, nos mandan a reformar cuadros, tenemos techo para firmar el contrato colectivo. Nuestra Federación tiene alrededor de 125 Municipios a federados, les pedimos que den la solución definitiva a este problema, sobre todo a quienes formamos parte de los GAD's (...).</p>

<p>Señor Luis Cherres Arana, presidente de la Federación Nacional de Obreros de los Consejos y Gobiernos Provinciales del Ecuador:</p>	<p>(...) estas decisiones son respeto de los derechos de los trabajadores al tratar esta problemática, si tomamos en cuenta las negociaciones de los contratos colectivos estos se dan de manera bilateral y el Ministerio del Trabajo tomará en base a las normas que exijan la revisión para el mutuo acuerdo entre las partes, creo que es suficiente para poder garantizar el cumplimiento de la norma expresa que está claramente establecida en los Acuerdos Ministeriales, en el Código del Trabajo y que el Ministerio de Trabajo debe garantizar. Los Convenios Internacionales garantizan la libertad sindical y contratación colectiva, pero la ratificación de estos Convenios lamentablemente queda truncada cuando pasa al Ministerio de Finanzas. Les solicitamos que se tutele el derecho de los trabajadores y (...) que se reorganice, que se dé celeridad y lo que está establecido en las normas relativas a la contratación que garantizan el derecho a la negociación de los contratos colectivos se vuelva una realidad en nuestro país, para que se nos permita realizar esta negociación y que exista una balanza entre el trabajador y em</p>
<p>Señor José Vélez secretario general del Sindicato General de Obreros del GAD de El Empalme:</p>	<p>(...) una de las peticiones que hago es que se analice y se incluya en el proyecto, el tema económico el cual debe manejar directamente el Municipio con la organización sindical. Nos limitan los cuadros comparativos del Ministerio de Finanzas que nos rechazan por una coma y nos pone tantas trabas. Nosotros no tenemos los recursos. Cuando haya el acuerdo con el Gobierno Municipal y el Sindicato para negociar el contrato colectivo y tener que esperar cinco o seis años para poderlo firmar, nosotros gastamos todo el poco dinero que tenemos en nuestras organizaciones sindicales, en abogados y viáticos el único que sale mal parado es el obrero y nosotros quedamos mal porque un contrato colectivo lo podemos suscribirlo en todos esos años (...).</p>
<p>Asambleísta Karina Arteaga Muñoz:</p>	<p>Tenemos unas preguntas para la Subsecretaria de Normas y Políticas. ¿Para negociar el contrato colectivo el empleador público puede comprometer recursos públicos aún sin disponerlos? ¿El empleador público para suscribir el contrato colectivo debe remitir al MDT?</p> <p>¿Si hay techo para negociar los contratos colectivos pueden las partes superar dichos techos en cuanto a mejora de salarios, cláusulas de estabilidad o beneficios adicionales?</p> <p>¿Hay algún caso donde un GAD haya presentado un contrato colectivo negociado y que haya llegado al Ministerio de Finanzas quien advierte insuficiencia de fondos?</p>

<p>Abg. Nathaly Pernet Vallejo, Subsecretaria de Políticas y Normas del Ministerio del Trabajo:</p>	<p>Contestando todas las preguntas que llevan a un fondo común, que pasa si es que no hay la asignación presupuestaria. (...) cuando las contrataciones colectivas llegan al Ministerio del Trabajo del sector público, entre los antecedentes que se verifican para que puedan salir y estar de manera perfecta, está la certificación porque no es tanto lo que ustedes vayan a poner, si quieren aumentar techos obedece a la misma lógica, velamos que estén apegados al Código del Trabajo y al ser el derecho laboral un derecho progresivo, todo lo que vaya en beneficio del trabajador se va a aceptar (...) debe existir la certeza de que lo que está en el papel se va a poder pagar a los trabajadores y esa seguridad la da la certificación presupuestaria o el dictamen previo que emite el Ministerio de Economía y Finanzas, caso contrario el proceso se vuelve inejecutable (...)</p>
---	---

Oficio Requerimiento de Información Nro. AN-CTSS-2024-0014-ORI

Quito, D.M., 04 de octubre de 2024

De mi consideración:

Por disposición del Ingeniero Johnny Terán, Presidente, en su calidad de Presidente de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el numeral 9 del Art. 120 de la Constitución de la República, en concordancia con el Numeral 9 del Art. 9, Art. 75 y numeral 3 del Art. 110 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, en concordancia con lo prescrito en el artículo 7, literal a), 9 y 10 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en atención a lo dispuesto en la sesión número 67 de fecha 03 de octubre de 2024, solicito se entregue la siguiente información.

1. ANTECEDENTES

a) La Comisión de Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, avoca conocimiento del Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Garantía de la Libertad Sindical.

b) Con fecha 03 de octubre de 2024, fueron recibidas en Comisión General:

1.- Marcela Arellano Villa, Presidenta de CEOSL

2.- José Villavicencio Cañar, Presidente UGTE y presidente de turno FUT

3.- Eduardo Valdez Cuñas, Presidente Federación Nacional de Trabajadores del Deporte FENATD

4.- Ami Penados, secretaria general Sindicato de Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos del Ecuador

5.- Diego Carrión Sánchez, Director Observatorio de Trabajo y Pensamiento Crítico UCE, Docente Universitario.

6.- Sylvia Bonilla Bolaños, Abogada constitucionalista y laboralista

7.- Franklin Sarmiento, Abogado laboralista

8.- Romel Sacta, Abogado laboralista.

c) De la sesión antes mencionada se pone en conocimiento de la Comisión, los fundamentos constitucionales y legales en el marco internacional, así como la violación al Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho a la sindicalización, ratificado por el Ecuador en 1967 ante la OIT.

Dan a conocer sobre los pronunciamientos de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT en la cual se Observa al Ecuador por su actuar ante las organizaciones sindicales. SE establece la necesidad para erradicar la precarización laboral, y la necesidad de la sindicalización por rama de trabajo., así también el registro de trabajadores autónomos a la seguridad social, observando los principios de libertad de asociación y autonomía de las organizaciones de Trabajo. Exponen la parcialización de las autoridades de trabajo en favor de los empleadores y los casos de persecución sindical, como los de despido ineficaz a dirigentes sindicales.

c) Por cuanto es disposición del Consejo de Administración Legislativa el tratamiento de este proyecto de ley para elaborar un informe para primer debate con las debidas conclusiones y recomendaciones es necesario acceder a la información pública que reposa en la Institución que usted dirige. La demora en los trámites de constitución de organizaciones laborales, de sindicatos y demás organizaciones laborales, así como la inscripción y registro de directivas de las organizaciones laborales. Se da a conocer casos de falta de pronunciamientos legales para el registro de directivas y de abuso del derecho para inobservar decisiones de las organizaciones sindicales.

PETICIÓN

En atención a los tramites antes descritos y de acuerdo a lo dispuesto por la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo, se solicita se dignen entregar la información siguiente:

1. Número de Peticiones en trámite para la constitución de organizaciones laborales, con fecha de ingreso y despacho a partir de 2020 hasta la presente fecha.
2. Número de peticiones en trámite de registro de directivas de todas las organizaciones laborales, fecha de ingreso y despacho.
3. Acuerdos Ministeriales de aprobación de estatutos y organizaciones laborales, a partir de 2020.
4. Acuerdos Ministeriales de Registro de Directivas, expedidas por autoridad competente.
5. Delegaciones emitidas para la aprobación de autoridad competente.
6. Copia certificada del Registro de Directivas vigentes a la fecha de las organizaciones laborales.
7. Estatuto Orgánico por procesos y Manual de funciones de la Dirección de Organizaciones de Trabajo.
8. Informe de reconocimiento de personería Jurídica de la Unión Nacional de Educadores.

9. Copia certificada de la normativa interna aplicable al reconocimiento de organizaciones de trabajo.
10. Copia del Registro de las organizaciones laborales constituidas en el sector público.
11. Copia del registro de Organizaciones laborales constituidas para el sector privado.
12. Registro de Organizaciones, de carácter nacional y regional de trabajadores.
13. Acuerdos o Resoluciones para la constitución de Organizaciones Laborales y de Registro de Directivas dividido por provincias desde el 2020 hasta la presente fecha.
14. Informe detallado de conflictos colectivos de trabajo pendientes de resolver con organizaciones de carácter privado.
15. Informe detallado de conflictos colectivos de trabajo pendientes de resolver con organizaciones de carácter público.
16. Informe de vistos buenos iniciados en contra de dirigentes sindicales durante los años 2022, 2023 y 2024 a nivel nacional.
17. Sus observaciones como Cartera de Estado al Proyecto de Ley Reformativa al Código del Trabajo para la Garantía de la Libertad Sindical, que se adjunta a la presente petición. Agradezco por la pronta, favorable y urgente atención que se dignará dar a la presente conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Abg. Laura Vanessa Flores Arias

SECRETARIO RELATOR

Dentro del tratamiento del proyecto de ley también se solicitó información a diferentes carteras de estado como el Ministerio de Trabajo, la cual se detalla a continuación:

Informe técnico para solventar el requerimiento de información realizado por la
Asamblea Nacional

Nro. AN-CTSS-2024-0014-ORI

Quito, D.M., 16 de octubre de 2024

1. ANTECEDENTES: Con oficio Nro. AN-CTSS-2024-0014-ORI de 04 de octubre de 2024, ingresado a esta cartera de Estado con documento Nro. MDT-DGDA-2024-14838-E del día 7 del mismo mes y año, a través del cual el Ing. Johnny Terán, presidente de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, solicita información con relación a los siguientes puntos:

2. DESARROLLO:

Número de Peticiones en trámite para la constitución de organizaciones laborales, con fecha de ingreso y despacho a partir de 2020 hasta la presente fecha. De conformidad con las bases de datos de la Dirección de Organizaciones Laborales, que corresponden a los años 2020 hasta el 2024, y de las siete Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, a nivel nacional, se constata que, a partir del año 2020 han ingresado 312 solicitudes de constitución de organizaciones laborales. En el archivo de Excel, que se adjunta a este documento, se encuentra el detalle con fecha de ingreso y fecha de atención de organizaciones laborales. (Anexo 1).

Número de peticiones en trámite de registro de directivas de todas las organizaciones laborales, con fecha de ingreso y despacho. En respuesta a su solicitud se remite la información acerca de los 493 trámites de registro de directiva que han ingresado y que se han atendido en el transcurso del año 2024. Conviene subrayar, al igual que en la pregunta uno, que los datos presentados se encuentran en permanente actualización, por lo cual, con el tiempo la información que se consigna la cual constituye un indicador de los trámites que las organizaciones han ingresado, hasta el momento de la consulta podría variar. De la misma manera, algunas variables del reporte se registran de acuerdo a la información proporcionada por las organizaciones que se encuentran detalladas en sus trámites. Acuerdos Ministeriales de aprobación de estatutos y organizaciones laborales, a partir de 2020. En cuanto a su solicitud, adjunto mediante CD-ROM, los 218 acuerdos ministeriales de aprobación de personalidad jurídica de las organizaciones laborales, a partir del año 2020 hasta la presente fecha. (Anexo 2).

3. Acuerdos Ministeriales de Registro de Directivas, expedidos por autoridad competente. En referencia a los oficios de directivas de las organizaciones laborales, cito el artículo 35 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública que establece, en lo relativo al alcance de la información, que: “La solicitud de acceso a la información no implica la obligación de las entidades de la administración pública y demás sujetos obligados señalados en la presente Ley, a crear o producir información, con la que no dispongan o no tengan obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la institución o entidad, comunicará motivadamente que la denegación de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder, respecto de la información solicitada. Esta Ley

tampoco faculta a los peticionarios a exigir a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean, salvo aquellos que por sus objetivos institucionales deban producir. No se entenderá producción de información, a la recopilación o compilación de información que esté dispersa en los diversos departamentos o áreas de la institución, para fines de proporcionar resúmenes, cifras estadísticas o índices solicitados por el peticionario.” (el subrayado me pertenece). En correspondencia con lo citado, y una vez revisados los archivos y las bases de la Dirección de Organizaciones Laborales, se pone en su conocimiento que la información requerida se encuentra dispersa, a nivel nacional, en varias áreas; además, no se han puntualizado documentos específicos ni se ha descrito de manera precisa la información solicitada, lo que dificulta la identificación de los datos que se requieren. Al tratarse de registros de directivas de organizaciones laborales, que se gestionan en las siete Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de esta cartera de Estado, a partir de la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-040 de 19 de marzo de 2024, los expedientes de registros de directivas reposan en estas dependencias, de acuerdo a su jurisdicción. Se debe considerar que en nuestros registros tenemos más de 5.800 organizaciones laborales, a nivel nacional.

4. Delegaciones emitidas para la aprobación de autoridad competente. El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112 de 06 de septiembre de 2023, a través del cual se Reforma al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo, mismo que define las responsabilidades, atribuciones y delegaciones emitidas para la aprobación de la autoridad competente. Por otra parte, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-040 de 19 de marzo de 2024, contiene las delegaciones otorgadas a las autoridades competentes para la ejecución de los procesos desconcentrados de organizaciones laborales y sociales, asimismo, la asignación de nuevas responsabilidades en la gestión de estos trámites.

5. Copia certificada del Registro de Directivas vigentes a la fecha de las organizaciones laborales. En relación con la solicitud de copias certificadas de las directivas vigentes de las organizaciones laborales, informo que de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta información se encuentra distribuida en las distintas Direcciones Regionales de Trabajo de esta Institución. La obtención de copias certificadas de todas las directivas vigentes es un proceso que implica buscar cada organización laboral y determinar cuál es su última directiva, la cual pudo haber sido registrada en la Direcciones Regionales, según su jurisdicción. Por otra parte, no se especifica ni se describe de manera precisa la información solicitada, lo que dificulta la identificación de los datos que se requieren.

Otro aspecto que conviene mencionar es que contamos con más de 5.800 organizaciones laborales

registradas, entre activas e inactivas, y cuyos oficios de directiva reposan en el archivo central o en los

archivos de cada Dirección Regional (información que se encuentra dispersa).

7. Estatuto orgánico por procesos y Manual de funciones de la Dirección de Organizaciones Laborales.

Adjunto en formato PDF, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112 de 06 de septiembre de 2023 (reforma al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo), mediante el cual se han organizado y estructurado las

funciones de cada área dentro de esta cartera de Estado. En lo que respeta a las responsabilidades inherentes a la Dirección de Organizaciones Laborales, éstas se encuentran contenidas en el número 1.2.1.1.2.1.1., artículo 10.

8.- Informe de reconocimiento de personería Jurídica de la Unión Nacional de Educadores.

Mediante escrito Nro. MDT-DSG-2020-1319-EXTERNO de 21 de enero de 2020, la señora Rosana Palacios Barriga, ingresó a esta cartera de Estado una solicitud de aprobación de estatuto y otorgamiento de personalidad jurídica de la denominada UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN-UNIÓN NACIONAL DE EDUCADORES DEL ECUADOR UNTE- UNE.

Con memorando Nro. MDT-DOL-2020-1553-M de 29 de julio de 2020 la Directora de Organizaciones Laborales, recomendó aprobar el estatuto y conceder personalidad jurídica a la denominada UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN-UNIÓN NACIONAL DE EDUCADORES DEL ECUADOR UNTE- UNE por cuanto cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 12 numerales 1, 2, 3 y 4 del Reglamento para el Otorgamiento de Personalidad Jurídica a las Organizaciones Sociales, expedido mediante Decreto Ejecutivo 193 de 23 de octubre de 2017, constituyéndose, así como una Organización Social sin fines de lucro de tercer grado, conformada por 6 filiales fundadoras, quienes, a través de sus representantes legales en Asamblea Constitutiva de 10 de octubre de 2019, manifestaron su voluntad de constituirse, las mismas que corresponde a: 1.- Federación de Trabajadores de la Educación- Unión de Educadores, UNE de la Provincia del Guayas; 2.- Federación de Trabajadores de la Educación- Unión de Educadores, UNE de la Provincia de Pichincha; 3.- Federación de Trabajadores de la Educación-Unión de Educadores, UNE de la Provincia de Esmeraldas; 4.- Federación de Trabajadores de la Educación-Unión de Educadores, UNE de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas; 5.- Federación de Trabajadores de la Educación-Unión de Educadores, UNE de la Provincia de Cotopaxi; y, 6.- Federación de Trabajadores de la Educación-Unión de Educadores, UNE de la Provincia de Manabí.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-138 de 30 de julio de 2020, la Subsecretaria de Trabajo

aprobó el Estatuto y concedió personalidad jurídica a la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA

EDUCACIÓN-UNIÓN NACIONAL DE EDUCADORES DEL ECUADOR UNTE- UNE, la misma se constituyó como una Organización Social de tercer grado, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 9 del Reglamento para el Otorgamiento de Personalidad Jurídica a las Organizaciones Sociales, contenida en el Decreto Ejecutivo 193 de 23 de octubre de 2017.

9. Copia certificada de la normativa interna aplicable al reconocimiento de organizaciones de trabajo.

Como anexo se adjunta el memorando Nro. MDT-DGDA-2024-3065-M de 10 de octubre de 2024, mediante el cual el Director de Gestión Documental y Archivo de esta Institución remitió la copia certificada de los cuerpos normativos vigentes para el registro de las organizaciones laborales: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-012 de 18 de enero de 2024 (Reglamento de Organizaciones Laborales para el

Ejercicio del Derecho de Libertad y Autonomía Sindical), y Nro. MDT-2024-040 de 19 de marzo de 2024 que contiene las delegaciones para la ejecución de los procesos desconcentrados de organizaciones laborales.

En dieciocho páginas útiles se adjuntan las copias certificadas en formato PDF.

10. Copia del registro de las organizaciones constituidas en el sector público.

De acuerdo a la información que posee las bases de datos de Organizaciones Laborales registradas, a

nivel nacional, se anexa la lista de las 1.814 organizaciones que se han constituido en el sector público,

desde el año 1905 hasta la presente fecha. (Anexo 3).

11. Copia del registro de organizaciones laborales constituidas para el sector privado.

En función de la Base de Organizaciones Laborales registradas, a nivel nacional, se anexa la lista de las

4.166 organizaciones que se han constituido en el sector privado, desde el año 1905 hasta la presente

fecha. (Anexo 4).

Es preciso señalar, como se hizo en la pregunta uno y dos, los datos y valores presentados se

encuentran en permanente actualización; por tal motivo, la información que se consigna, con el tiempo,

está sujeta a cambios y constituye un indicador de las organizaciones que han obtenido personería

jurídica, hasta la fecha de la consulta.

12. Registro de Organizaciones, de carácter nacional y regional de trabajadores.

En relación a la totalidad de las organizaciones registradas, no contamos con una desagregación entre

organizaciones de carácter nacional y regional.

13. Acuerdos o Resoluciones para la constitución de Organizaciones Laborales y de Registro de

Directivas dividido por provincias desde el 2020 hasta la presente fecha. Con las bases de datos de la Dirección de Organizaciones Laborales, que corresponden desde los años 2020 hasta el 2024, y de las siete Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, a nivel nacional, se remite la información, en el archivo adjunto en Excel (Anexo 5), acerca de los acuerdos ministeriales y oficios que se han emitido en respuesta a los trámites de constitución y registro de directiva.

14: Informe detallado de conflictos colectivos de trabajo pendientes de resolver con organizaciones de carácter privado:

14.1.: Con fecha 10 de octubre de 2024 por medio de memorando Nro. MDT-DRTSPC-2024-2749-M la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca manifiesta: “Informe que en la Regional de Cuenca se encuentran tramitando los siguientes pliegos de peticiones en el sector privado”.

TRÁMITE	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ORGANIZACIÓN REQUERENTE	EXISTE HUELGA	ESTADO
PLIEGO DE PETICIONES	AGRO AZUCAR ECUADOR S. A	COMITÉ ESPECIAL DE	NO	EN TRÁMITE

		TRABAJADORES		
--	--	--------------	--	--

14.2.: Mediante memorando Nro. MDT-DRTSPL-2024-2636-M de 10 de octubre de 2024 la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja informó:

“Al respecto me permito informar:

a. Reclamaciones Colectivas en trámite del sector privado:

1. MONTERREY AZUCARERA LOJANA C.A MALCA
2. EMPRESA AGRÍCOLA COMERCIAL CATAMAYO AGROCATSA
3. FEDERACIÓN DEPORTIVA PROVINCIAL DE EL ORO

No hay Pliegos de peticiones en trámite del sector privado”

14.3.: La Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra, mediante memorando Nro. MDT- DRTSPI-2024-1669-M de 10 de octubre de 2024 manifestó:

“En la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, a la presente fecha no existen procesos de conflictos colectivos de trabajo pendientes de resolver con organizaciones de carácter privado.”

14.4.: Mediante memorando Nro. MDT-DRTSPG-2024-7836-M de 10 de octubre de 2024 la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil informó:

“sé anexa memorando Nro. MDT- DRTSPG-2024-7805-M, suscrito por la Mgs. Lorena López Cabrera, Responsable de la Gestión Interna de Inspectoría, quien indica lo siguiente: “(...) Se adjunta una matriz que contiene el detalle de los Pliegos de Peticiones presentados por organizaciones de carácter privado, especificando en cada caso la existencia o no de huelga, con un total de 4 (...)” quien indica lo siguiente: “(...) con relación a las de carácter privado no hay reclamaciones colectivas pendientes por resolver (...)”

14.5.: La Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato, mediante memorando Nro. MDT- DRTSPA-2024-3709-M de 10 de octubre de 2024 manifestó:

“No existen trámites de Conflicto Colectivo sin resolver en el sector privado.”

14.6.: Con fecha 10 de octubre de 2024 mediante memorando Nro. MDT-DRTSPP-2024-3443-M, la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo indicó:

“No existe Reclamaciones Colectivas Pendientes, en el sector Privado. Existen 2 Pliegos de Peticiones pendientes.”

14.7.: Mediante memorando Nro. MDT-DRTSPQ-2024-10191-M de 15 de octubre de 2024 la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito manifestó:

Mediante memorando Nro. MDT-DRTSPA-2024-3718-M de 14 de octubre de 2024 la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato indicó:

“Que en los periodos de solicitud de la información no contamos con tramites de visto bueno que se hayan presentado en contra de dirigentes sindicales.”

La Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito mediante memorando Nro. MDT-DRTSPQ- 2024-10174-M de 14 de octubre de 2024 manifestó:

“Una vez que se ha procedido con la verificación de las bases existentes en esta unidad desde: el año 2022 hasta el 14 de octubre de 2024, NO se encuentra en la matriz que se reporta de manera mensual a la Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas, una columna en la que se detalle si el accionado es “Dirigente Sindical”, razón por la cual, no se puede proveer la información solicitada.”

17. Sus observaciones como Cartera de Estado al Proyecto de Ley Reformativa al Código del Trabajo para la Garantía de la Libertad Sindical, que se adjunta a la presente petición.

El Ministerio de Trabajo, con fundamento en lo establecido en los números 7 y 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador y en los números 1 y 2 del artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, respeta el derecho de las organizaciones laborales en relación a su libertad sindical y su derecho de organización, permitiendo que éstas desarrollen las actividades inherentes a su vida institucional en completa autonomía; precautelando su seguridad jurídica a través del análisis legal de verificación de los requisitos de fondo y formales establecidos en el Código del Trabajo Las reformas que se realizarán al Código del Trabajo para garantizar la Libertad Sindical deben ajustarse a las recomendaciones de la OIT que en reiteradas ocasiones ha solicitado se revise respecto al excesivo número de trabajadores exigido (30) para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa el mismo que es desproporcionado e irrazonable respecto de la estructura empresarial ecuatoriana. Así también la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad; por lo que se hace necesario revisar los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo de manera que se rebaje el número mínimo de afiliados requerido para crear asociaciones de trabajadores y comités de empresa y que sea posible crear organizaciones sindicales de primer grado que reúnan trabajadores de varias empresas.

Otras de las recomendaciones realizadas por la OIT ha sido revisar el proceder en caso de que una organización sindical se encuentre en acefalía, recomendando la posibilidad de que las directivas extiendan sus funciones únicamente “en asuntos de fuerza mayor debidamente comprobados”.

Recordando que, en virtud del artículo 3 del Convenio 87, las elecciones sindicales constituyen un asunto interno de las organizaciones que deben ser regidas por los estatutos de las mismas.

3. CONCLUSIÓN:

La información de los trámites de constitución y directivas se encuentra sustentada de conformidad con las bases de datos de la Dirección de Organizaciones Laborales, con los memorandos Nro. MDT- DRTSPI-2024-1662-M, MDT-DRTSPP-2024-3437-M y MDT-DRTSPC-2024-2746-M de 10 de octubre de 2024 de las Direcciones Regionales de Ibarra, Portoviejo y Cuenca, respectivamente, y con los correos electrónicos, de la misma fecha, de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, Ambato, Loja y Quito.

De esta manera, en el ejercicio y desarrollo de nuestra gestión, hemos dado cumplimiento a las atribuciones y responsabilidades que han sido establecidas en el Estatuto Orgánico por Procesos. De igual manera, se han determinado lineamientos técnicos, y se han realizado las acciones necesarias con el fin de dar seguimiento a las solicitudes de información y de trámites de las unidades

administrativas desconcentradas; esto, para gestionar de manera eficiente los requerimientos de las organizaciones laborales.

SOCIALIZACIÓN DE UNIFICACIÓN DE LOS "PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL", y "PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO".

De mi consideración:

Luego de expresarle un cordial y atento saludo, por disposición del asambleísta Johnny Terán Barragán, Presidente de la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en los artículos; 58.1 y 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, se encuentra en tratamiento del **"PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL"**, proyecto unificado al **"PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO"** para segundo debate.

En tal sentido, me permito remitir como adjunto al presente los documentos relacionados con lo antes manifestado, con el fin de recibir por su digno intermedio sus aportes y observaciones hasta el 15 de octubre de 2024.

Con sentimientos de distinguida consideración.
Atentamente,

Abg. José Patricio Guamán Gallo
PROSECRETARIO RELATOR

Observaciones del IESS sobre proyectos de Ley sobre la Seguridad Social de la provincia de Galápagos

De mi consideración:

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública creada por la Constitución de la República y dotada con personería jurídica. Conforme al artículo 32, letra a) de la Ley de Seguridad Social, la Dirección General es la encargada de la representación judicial y extrajudicial del Instituto, responsabilidad que ejerce la suscrita servidora.

En respuesta al Oficio Nro. AN-CTSS-2024-0235-O, recibido el 7 de octubre de 2024, a través del cual el Abogado José Patricio Guamán Gallo, Prosecretario Relator de la Asamblea Nacional, solicitó al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social las observaciones sobre la unificación del **"PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL"** y el **"PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO"**, requeridas por el asambleísta Johnny Terán Barragán, Presidente de la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, para el segundo debate.

En este sentido, tras revisar detenidamente la propuesta enviada, que se centra en la seguridad social de la Provincia de Galápagos, el IESS llevó a cabo mesas técnicas para abordar el tema. Adjunto a la presente, encontrará el memorando Nro. IESS-PG-2024-0877-M, de fecha el 22 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Jorge Luis Andrade AVECILLAS, Procurador

General del IESS. En este memorando, se detallan los aportes y observaciones realizados en coordinación con las áreas técnicas del Instituto, incluyendo contribuciones de la Dirección Actuarial de Investigación y Estadísticas, el Director del Sistema de Pensiones, el Director del Seguro General de Salud Individual y Familiar, el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo, y la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura. Confiamos en que los aportes presentados contribuirán de manera significativa a fortalecer y enriquecer la elaboración de este importante proyecto de ley.

Con sentimientos de distinguida consideración.
Atentamente,

Mgs. Erika Milena Charfuelán Burbano
DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD
SOCIAL, SUBROGANTE

Revisión y análisis del PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO (IESS-DG-2024-3111-M)

De mi consideración:

En atención a la sumilla inserta en el memorando Nro. IESS-DG-2024-3111-M, mediante el cual la Dirección General señaló: “Por disposición de la Directora General; se dispone que la Procuraduría General emita, dentro del ámbito de nuestras competencias, las observaciones pertinentes a los proyectos de ley mencionados (...)”; toda vez que esta unidad asesora ha efectuado la revisión correspondiente del contenido de la propuesta del “PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL” y “PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”; cumpla en informar a su autoridad que no existen observaciones de forma o de fondo a los proyectos normativos examinados, de lo cual se determina que no existe contraposición con la normativa que rige para la organización y funcionamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.
Atentamente,

Dr. Jorge Luis Andrade Avecillas
PROCURADOR GENERAL

COMISIÓN DE TRABAJO PERÍODO 2025-2027

En cumplimiento de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de la Función Legislativa, la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social desarrolló el análisis técnico y jurídico de los proyectos de ley que reforman la **Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas**, la **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)** y el **Código del Trabajo**, con el propósito de fortalecer el marco normativo en materia de

relaciones laborales, libertad sindical y sostenibilidad financiera de los compromisos laborales en el sector público y privado.

El estudio se efectuó en el marco de las **Mesas Técnicas desarrolladas los días el 07, 08, 13, 14, 15 y 17 de octubre de 2025 respectivamente**, dichas mesas técnicas se efectuaron con la participación del **Ministerio del Trabajo (MDT)**, representado por la **Subsecretaría de Normas**, así como de asesores legislativos y miembros de la Comisión.

MESA TÉCNICA 07 DE OCTUBRE DE 2025

Entre los intervinientes constaron el Dr. Enrique Gómez, quién presidió dicha mesa; el Dr. José Vásquez, Asesor de la Vicepresidencia; la Ab. María Auxiliadora Palacios, Secretaria de la Comisión; y los delegados del MDT, Alejandro Rocha y Gabriela Pico.

En la presente mesa técnica se trataron los siguientes proyectos de ley: “PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO” y “LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL”.

El objetivo principal del análisis fue examinar la coherencia normativa y técnica de las reformas propuestas, verificando su compatibilidad con el marco constitucional, los convenios internacionales ratificados por el Ecuador en especial el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como con las disposiciones del Código Orgánico Administrativo (COA) y los acuerdos ministeriales vigentes, particularmente el MDT-082.

Durante el desarrollo de la mesa se abordaron los principales artículos sujetos a reforma, centrandó el debate en los siguientes ejes temáticos:

- 1. Control financiero y planificación fiscal:** se analizó el alcance del artículo 74 del Código de Planificación y Finanzas, a fin de mantener la supervisión del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) sobre los contratos colectivos, incorporando un plazo perentorio para la emisión de dictámenes financieros.
- 2. Planificación territorial y compromisos laborales:** se revisó el artículo 34, relativo a la obligación de que los Gobiernos Autónomos Descentralizados incorporen en sus Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) los compromisos derivados de contratos colectivos y sus fuentes de financiamiento.
- 3. Ejercicio de la libertad sindical:** se examinaron los artículos 440 al 449 del Código del Trabajo, valorando las propuestas de reforma que buscan garantizar la autonomía sindical, la democracia interna y la transparencia en la administración de los fondos sindicales.
- 4. Seguridad jurídica y coherencia normativa:** se enfatizó la importancia de evitar duplicidad de disposiciones con el Acuerdo Ministerial MDT-082, elevando su contenido a rango de ley únicamente en aquellos aspectos necesarios para reforzar la seguridad jurídica y el reconocimiento de derechos colectivos.

El análisis permitió identificar observaciones y conclusiones orientadas a preservar el equilibrio entre la autonomía sindical, la responsabilidad financiera del Estado y el respeto al principio de legalidad en la gestión pública. En consecuencia, el presente informe recoge las conclusiones

de la mesa técnica y presenta el análisis detallado de cada propuesta de reforma, considerando los argumentos expresados por el Ministerio del Trabajo, los asesores legislativos y los miembros de la Comisión, en busca de un texto normativo coherente, técnico y constitucionalmente adecuado.

De esta manera la Comisión y los delegados del Ministerio del Trabajo realizaron un ANÁLISIS TÉCNICO Y JURÍDICO DE LOS PROYECTOS CON SUS RESPECTIVOS ARTÍCULOS TRATADOS EN LA MESA TÉCNICA DEL 07 DE OCTUBRE DE 2025 detallados a continuación:

PROYECTO DE LEY PARA LA PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 1. Reformar al Artículo 74 de la Ley Orgánica de Planificación y Finanzas Públicas
Tema: Dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas en contratos colectivos y actas transaccionales.

Propuesta: Sustituir el numeral 17 del artículo 74 para excluir de dictamen financiero los contratos colectivos y actas transaccionales.

Argumentos:

Ministerio de Trabajo considera que, en relación al primer artículo de la reforma se establece una excepción respecto de lo que tiene que ver con contratos colectivos y actas transaccionales. Actualmente, todo lo que tenga que ver con contratos, con negociación colectiva y actas transaccionales tiene que ser aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Al colocar esa excepción vamos a tener un problema, ya de por sí en instituciones públicas, en GADS y en empresas públicas, que hay veces que llegan las cantidades de negociaciones al tope y se quedan sin recursos especialmente los GADS provinciales y cantonales, siendo importante analizar con el Ministerio de Economía y Finanzas, como Ministerio del Trabajo, lo que establecemos es que no se ponga esa excepcionalidad por lo que les estamos manifestando.

Existe el acuerdo ministerial 054, que habla de los techos de negociación que cada una de las instituciones públicas y empresas públicas y GADS tienen que llegar a un tope, pero si le estamos quitando ahora y le estamos dando una excepcionalidad a la ley, nosotros no podríamos estar manejando los topes, tanto los GADS, las instituciones públicas y las empresas públicas podrían negociar sí, pero de acuerdo a sus conveniencias, y eso no se podría permitir, tanto más si estamos avanzando a nivel constitucional como la sentencia constitucional del caso CNEL, donde se establece tanto los montos de negociación como los beneficiarios. De no ser así, y si se ponen excepciones en la ley, el Ministerio del Trabajo no podría controlar.

En mesa legislativa, se argumentó que dentro del planteamiento de esta propuesta lo que se busca es tratar de hacer que estos dictámenes sean más celeres, que no existan dos o tres años en la emisión del dictamen, como ha ocurrido en algunos GADs, por ejemplo, el de Urdaneta, Pueblo Viejo, donde existen esos problemas y claro, cuando le toca asumir al municipio, lo hace con un retroactivo de tres años de pagos y eso desfinancia a cualquier institución. Entonces, se debe modular este artículo, en el sentido de que, no se elimine la obligación de

esa excepción que están poniendo, pero sí establecer un plazo determinado al Ministerio de Finanzas ya que hay varias situaciones de presión para emitir esos dictámenes de favorabilidad y que es importante tenerlas en cuenta.

A ustedes, como Ministerio de Trabajo, ¿Qué les parece si en la ley establecemos un plazo perentorio para la emisión de estos dictámenes? Primero, hay que tomar en consideración que el Ministerio de Trabajo durante la negociación de contratación colectiva ya tiene techos que tiene que fijarse. Segundo, tiene que tener certificación de disponibilidad presupuestaria emitida por las autoridades autónomas y para que tome una decisión, sea en mediación o sea en actos transaccionales, tienen que tener la certificación de disponibilidad en el caso de instituciones que son de carácter autónomo, como son los GADS y como son las empresas públicas, y a más de esa certificación de disponibilidad contar con ese dictamen, pero con un plazo máximo establecido dentro de la norma, bajo prevenciones de sanción para los funcionarios del Ministerio de Finanzas que no lo emitan oportunamente, ya que la idea que se plantea en esta ley es eliminar por la deficiencia de la administración, pero cogiendo las palabras de la señora ministra, sí podemos ser eficientes, establezcamos tiempos y plazos para que ese requisito sea viable.

Al respecto, el Ministerio de Trabajo señala que hay un tiempo, hay una norma técnica en el Ministerio de Finanzas que regula el tiempo para la emisión de dictámenes, especialmente en contratos colectivos. Lamentablemente, el tema de los tiempos ya se escapa, porque el dictamen ya lo emite el Ministerio de Finanzas conforme la norma, revisa, pero es ahí el problema, donde se estanca. Porque sí hay una norma propia del Ministerio de Finanzas que regula el proceso de revisión de contratos colectivos y el tiempo que tiene para emitir el dictamen. Si no me equivoco, son 30 días, justo lo estamos buscando, pero podríamos considerar eso también.

En este sentido, no se acogería el tema de la excepción, pero si se incluye un término para emisión del dictamen.

La propuesta de reforma plantea establecer una excepción para eximir de la obligación del ente rector de las finanzas públicas. Se busca que haya un control de las finanzas públicas con motivación. Es necesario que se establezca un plazo. Se reconoce la legalidad de este dictamen, código de finanzas públicas. Según el art 243, este artículo del Código de Trabajo pasó al Código de finanzas públicas. Se proponía que se ponga una excepción. Cuando no se crea una institución pública se pide un financiamiento mediante un dictamen. Dicho dictamen si es una traba para negociación colectiva. Considerando que las reformas planteadas de la presente ley tienen por objeto la eficiencia en el sector público, fortalecer la eficacia y la eficiencia de las organizaciones sindicales.

El Ministerio del Trabajo advirtió que esta modificación eliminaría un control esencial del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), permitiendo negociaciones sin límites presupuestarios y afectando la sostenibilidad fiscal

En este sentido, y en concordancia con lo manifestado por el MDT, la mesa técnica recuerda lo señalado por el Ministerio de Economía y Finanzas en las sesiones de comisión a las cuales compareció en las que señaló que eliminar el dictamen respecto de los contratos colectivos y actas transaccionales, implicaría dejar un vacío legal, ya que el MEF no va a tener el registro ni saber efectivamente cuánto va a necesitar para la erogación y cumplimiento de estos derechos, lo cual a la postre podría comprometer la sostenibilidad fiscal, ya que no existiría

un control efectivo y estaríamos yéndonos en contra de lo que dice la Constitución del principio de sostenibilidad, de integralidad, de integridad y en realidad afectando las competencias del MEF.

Conclusión: No acoger la reforma planteada.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
Art. 1.- Sustitúyase el numeral 17 del artículo 74 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas en el cual se describen los deberes y atribuciones del ente rector del SINFIIP, por el siguiente: Artículo 74. Deberes y atribuciones del ente rector del SINFIIP. - El ente rector del SINFIIP, como ente estratégico para el país y su desarrollo, tiene las siguientes atribuciones y deberes, que serán cumplidos por el Ministro(a) a cargo de las finanzas públicas: “17. Emitir dictamen obligatorio y vinculante sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales que signifiquen egresos, en el sector público, excepto aquellos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales;”	No se acoge la reforma planteada

Artículo 2. Reforma al Artículo 34 – Plan Nacional de Desarrollo y PDOT

Tema: Inclusión de compromisos laborales en la planificación territorial y financiera.

Propuesta: Que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) incluyan en sus PDOT los compromisos laborales derivados de contratos colectivos.

Argumentos: El Ministerio de Trabajo y la mesa legislativa coinciden en que no debe eliminarse la redacción vigente relacionada con la sujeción de los presupuestos de los GADs y sus empresas públicas al Plan Nacional de Desarrollo, ya que esto garantiza coherencia institucional y respeto a la planificación pública. Sin embargo, se considera pertinente incorporar expresamente que, dentro de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT), los GADs deben observar las obligaciones económicas derivadas de los contratos colectivos de trabajo y de las actas transaccionales, incluyendo además sus respectivas fuentes de financiamiento. Esta incorporación no afecta la autonomía de los GADs, sino que fortalece su capacidad de planificación financiera responsable.

Ministerio de Trabajo considera que, en la práctica, muchos GADs mantienen contratos colectivos que implican compromisos financieros periódicos, como la revisión salarial cada dos años, y que estas obligaciones no se reflejan oportunamente en sus instrumentos de planificación territorial ni presupuestaria. Como resultado, cuando llega el momento de aplicar los incrementos salariales o beneficios acordados, los municipios deben realizar ajustes presupuestarios de emergencia o asumir retroactivos de uno, dos o hasta tres años, lo que desestabiliza sus finanzas, mencionan nuevamente casos concretos como los GADs de Urdaneta y Pueblo Viejo, donde la falta de previsión generó déficits significativos para las

nuevas autoridades, debido a compromisos adquiridos por administraciones anteriores sin respaldo presupuestario. De igual manera, se expone que esta situación se agrava cuando, por efecto de la ultraactividad de los contratos colectivos, estos siguen vigentes incluso mientras se negocian nuevos acuerdos, lo que perpetúa obligaciones no consideradas en la planificación municipal.

Por ello, la propuesta no busca introducir excepciones que limiten el control del Ministerio de Economía y Finanzas, sino añadir una disposición que obligue a los GADs a incorporar en sus PDOT los derechos y obligaciones derivadas de los contratos colectivos y actas transaccionales, junto con la identificación clara de las fuentes de financiamiento para su cumplimiento. Esto permitirá anticipar los impactos financieros, garantizar sostenibilidad presupuestaria y evitar escenarios de desfinanciamiento institucional. Asimismo, esta medida fomenta la transparencia, la responsabilidad fiscal y una negociación colectiva ordenada, sin afectar las competencias ni la autonomía de los gobiernos locales, sino más bien fortaleciendo su capacidad de planificación estratégica.

Por lo cual, el artículo 2 no procede por falta de competencia. El plan nacional de desarrollo se enlaza con el PDOT. Todos los GADS deben pronunciarse en su plan de organización territorial. Para que todo lo pactado en actas y sindicatos sean válidos para los GADS, es necesario certificación indicando el alza del presupuesto.

El MEF en su comparecencia ante la Comisión señaló respecto al artículo 34 que habla del Plan Nacional de Desarrollo. Donde se pretende quitar lo que dice específicamente respecto al Plan Nacional de Desarrollo que articula el ejercicio de la competencia de cada nivel de gobierno y pretende incluir los presupuestos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y sus empresas públicas, incluidos los compromisos económicos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales con sus trabajadores. Se sujetarán a sus propios planes en el marco del plan nacional de desarrollo y sin menoscabo de sus competencias de autonomía. En ese sentido, se hace referencia al artículo 280 de la Constitución, que establece que el plan nacional de desarrollo es el máximo instrumento de planificación nacional al que se tienen que anclar las políticas, programas, proyectos, planes y, en general, el presupuesto. Asimismo, se señala que el plan nacional de desarrollo coordinara las competencias exclusivas entre el estado central y los GADS. Al hacer esta reforma y suprimir específicamente esto del código orgánico de planificación se contraviene lo establecido en el mismo artículo 280 de la Constitución de la República.

El MDT coincidió en que es fundamental incorporar las obligaciones laborales en la planificación institucional, con el fin de prevenir desfinanciamientos y garantizar el cumplimiento de derechos adquiridos.

Conclusión: Conservar la redacción actual del artículo 34.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
Art. 2.- Refórmese el último párrafo del artículo 34 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas, la frase: “Los presupuestos de los gobiernos autónomos	No se acoge la reforma planteada

descentralizados y sus empresas públicas se sujetarán a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y sin menoscabo de sus competencias y autonomías.”, por la siguiente redacción:

Art. 34.- Plan Nacional de Desarrollo. - El Plan Nacional de Desarrollo es la máxima directriz política y administrativa para el diseño y aplicación de la política pública y todos los instrumentos, dentro del ámbito definido en este código. Su observancia es obligatoria para el sector público e indicativa para los demás sectores.

(...)

“Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados, y sus empresas públicas, incluidos los compromisos económicos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales con sus trabajadores, se sujetarán a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y sin menoscabo de sus competencias y autonomías.”.

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA GARANTÍA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Reformas al Código del Trabajo

Artículo 3. Incorporación de artículo 440.1 – Libertad Sindical

Propuesta: Reiterar el derecho de trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa.

Argumentos: El Ministerio de Trabajo considera que esta propuesta es innecesaria y genera redundancia normativa. Los derechos que constan en los numerales tales como constituir organizaciones sindicales, redactar estatutos, elegir representantes, organizar administración interna, negociar colectivamente, ejercer la huelga o afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, ya están garantizados en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo vigente y en los Convenios internacionales ratificados por el Ecuador, especialmente el Convenio 87 y el Convenio 98 de la OIT; por lo que, la incorporación de este artículo no aporta nuevos contenidos jurídicos sino que duplica disposiciones ya existentes, generando un riesgo de dispersión normativa.

La mesa legislativa destaca el numeral referido al derecho de consulta a las organizaciones sindicales en asuntos que les afecten, ya que es un elemento novedoso que no está expresamente contemplado en el Código del Trabajo, aunque sí puede estar señalado en los estatutos de cada organización sindical por el principio de autonomía. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo señala que, si bien el derecho a la consulta existe en la práctica interna de los sindicatos, su regulación depende de cada estatuto y no necesariamente requiere elevación a rango legal, ya que podría generar conflictos sobre su alcance y

obligatoriedad. Además, advierten que muchos de los problemas actuales relacionados con la libertad sindical no se deben a la ausencia de derechos, sino a conflictos en los procesos electorales de las organizaciones, que terminan judicializándose mediante acciones de protección, lo cual complica la actuación del Ministerio de Trabajo y de los jueces por falta de normativa procedimental clara.

Al respecto, se plantea una alternativa técnica: No acoger el artículo propuesto debido a su redundancia y duplicidad, sino en su lugar considerar la posible incorporación al Código del Trabajo de los principios contenidos en el Acuerdo Ministerial 082, que regula las organizaciones laborales. La mesa legislativa sugiere sustituir esta propuesta por el contenido del inciso II del artículo 1 del mencionado acuerdo, donde se establecen los principios de libertad y autonomía sindical, mínima intervención estatal, no injerencia en la vida interna de las organizaciones y aplicación conforme a la Constitución, el Código del Trabajo y los convenios internacionales.

Esta propuesta permitiría elevar a rango legal las normas del acuerdo ministerial, que actualmente carecen de estabilidad jurídica y evitaría que futuras autoridades modifiquen libremente los principios esenciales del derecho colectivo laboral. Bajo esta perspectiva, la mesa legislativa coincide en que la reforma debe orientarse a fortalecer la seguridad jurídica y no a reproducir normas ya vigentes.

Se recomienda eliminar el artículo 440.1 y reemplazarlo por una redacción que incorpore los principios del Acuerdo Ministerial 082, dejando constancia de los motivos: redundancia legislativa, duplicidad de derechos ya reconocidos y necesidad de una norma que unifique criterios y otorgue estabilidad institucional al ejercicio de la libertad sindical.

Conclusión: No procede la modificación; mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 3.- Agréguese después del artículo 440 del Código del Trabajo en actual vigencia, el siguiente texto:</p> <p>"Art. 440.1.- Ejercicio de la libertad sindical. - El ejercicio de la libertad sindical de las. y los trabajadores y de sus organizaciones incluye, al menos, el derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Constituir organizaciones sindicales y afiliarse a estas; 2. Redactar sus propios estatutos y reglamentos; 3. Elegir libremente a sus representantes; 4. Determinar y organizar su administración; 5. Determinar y organizar libremente sus actividades y formular su programa de acción; 	<p>Artículo 440.1 Libertad Sindical.- Las disposiciones de esta ley rigen para todas las organizaciones laborales conformadas al amparo de lo establecido en los numerales 7 y 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 440 y siguientes del Código del Trabajo, y en armonía con las disposiciones de los Convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva.</p> <p>Se aplicará en observancia de los principios de libertad y autonomía sindical, mínima intervención estatal y no injerencia en la vida interna de las organizaciones laborales, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos colectivos. Su aplicación se realizará conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el país, en particular los Convenios números 87 y 98 de la OIT, la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, y</p>

<p>6. La huelga;</p> <p>7. Constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales;</p> <p>8. La negociación y contratación colectiva;</p> <p>9. Ser consultados en todas las cuestiones que les afecten;</p> <p>10. La protección reforzada de todas las personas que ejercen actividad sindical frente a toda acción dirigida a impedir o menoscabar la tarea sindical o un perjuicio en el empleo; y,</p> <p>11. Cualquier otra que determine la ley, la Constitución, los precedentes jurisprudenciales o cualquier instrumento internacional en materia de derechos humanos. El contenido de estos derechos se desarrollará de forma progresiva, serán de directa e inmediata aplicación; y, se aplicarán en el sentido más favorable y de acuerdo con los estándares internacionales de derechos humanos."</p>	<p>demás normativa vigente relacionada con el derecho a la organización y representación laboral.</p>
--	---

Incorporación de artículo 440.2 – Disolución de Organizaciones Sindicales

Propuesta: Establecer que la disolución solo proceda por vía judicial y mantener protección sindical por 48 meses.

Argumentos: El Ministerio se sostiene que, conforme al artículo 4 del Convenio 87 de la OIT y al artículo 425 de la Constitución, la norma internacional prevalece sobre la legislación interna, por lo que las organizaciones sindicales no pueden ser disueltas por vía administrativa, sino únicamente mediante resolución judicial. De hecho, esta interpretación ya ha sido adoptada por el propio Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2025-082, donde se establece expresamente que la disolución únicamente puede ser declarada judicialmente y que la autoridad administrativa solo registra dicha resolución, sin intervenir en la extinción de la organización. Por esta razón, sostienen que el Estado no puede revocar de oficio la personalidad jurídica de un sindicato sin vulnerar normas superiores y obligaciones internacionales del Ecuador.

La mesa legislativa plantea que esta disposición debe integrarse correctamente dentro del Código del Trabajo, respetando técnica legislativa, ubicación normativa y evitando duplicidad de contenidos. Propone que, en lugar de crear un artículo 440.2 independiente, se incorpore esta regulación en artículos ya existentes como el 445 (sobre registro), o reformando el artículo 447, que determina el contenido obligatorio de los estatutos sindicales, incorporando como requisito la forma de disolución, liquidación, destino de bienes y cumplimiento de obligaciones.

Asimismo, se aclara que no existe jurídicamente una “extinción” por vía administrativa de sindicatos, ni siquiera cuando se reduzca su número de afiliados, pues el Convenio 87 garantiza su existencia mientras haya voluntad de sus miembros, y el Estado no puede eliminarlo unilateralmente, por tanto, se propone eliminar del proyecto la figura de suspender o disolver organizaciones sindicales por actos administrativos o por disminución de afiliados.

Se recomienda sustituir totalmente el artículo 440.2 por una norma que remita a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial 082 y a los artículos 16 y 17 del mismo, recogiendo el procedimiento judicial de disolución y regulación de liquidación. Además, se acuerda excluir del texto original la propuesta de mantener protección sindical por 48 meses posteriores a la disolución, por considerarse desproporcionada y contraria a la jurisprudencia nacional, la cual establece un máximo de 12 meses como protección posterior. En cuanto a la liquidación de bienes sindicales, se precisa que no corresponde que los bienes pasen automáticamente a organizaciones de segundo o tercer grado, pues esto sería una disposición arbitraria de fondos privados; en su lugar, debe dejarse a la autonomía sindical la determinación de cómo distribuir activos, pasivos y obligaciones, siempre que esté establecido previamente en sus estatutos. De esta forma, se respeta la libertad sindical, la autonomía de las organizaciones, el Convenio 87 de la OIT y se armoniza la normativa interna con el derecho internacional y los procedimientos judiciales vigentes.

El Ministerio de Trabajo recordó que el Convenio 87 de la OIT ya prohíbe la disolución administrativa. Se enfatizó la diferencia entre disolución (extinción jurídica) y liquidación (gestión patrimonial). El Dr. Vásquez recomendó reducir el plazo de protección a 12 meses, conforme a la jurisprudencia vigente.

Conclusión: Eliminar la duplicidad normativa. Sustituir el artículo con el artículo 16 del Acuerdo MDT-082, incorporando en el artículo 447 una disposición sobre liquidación de bienes y obligaciones. Establecer la protección sindical en 12 meses.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>"Art. 440.2.- Disolución de organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras no podrán ser suspendidas o disueltas a través de actuaciones administrativa. En ningún caso, la reducción del número de afiliados y afiliadas será motivo de suspensión o disolución. Las organizaciones de trabajadores solo podrán ser suspendidas o disueltas a través del procedimiento sumario laboral establecido en el Código Orgánico General de Procesos. En caso de disolución, las y los dirigentes sindicales y las personas afiliadas a la organización sindical mantendrán la protección sindical durante cuarenta y ocho meses posteriores a la ejecutoria de la sentencia. El despido de una o varias personas con protección sindical se considerará ineficaz. En todo caso de extinción de una organización, el saldo de sus bienes, una vez satisfechas todas sus obligaciones, pasará al fondo de apoyo a la</p>	<p>Artículo 440.2: De los requisitos para registrar la disolución. En caso de disolución de una organización laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Nro. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el inciso cuarto del artículo 440 del Código del Trabajo, los interesados deberán remitir al Ministerio del Trabajo la siguiente documentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación dirigida al director regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente, solicitando el registro de la disolución de la organización laboral. 2. Dos (2) copias certificadas de la sentencia judicial ejecutoriada mediante la cual se declare la disolución de la organización laboral, con su respectiva razón de ejecutoria.

<p>huelga de la federación o confederación de la que forme parte el sindicato u organización sindical."</p>	<p>Del registro de la disolución. Una vez verificados los requisitos previstos en el artículo</p> <p>anterior, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público correspondiente procederá a registrar la</p> <p>disolución de la organización laboral en el libro respectivo.</p> <p>Dentro del plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a dicho registro, la Dirección Regional deberá remitir copia íntegra del expediente a la Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales, que podrá realizar observaciones si se detectan inconsistencias, omisiones o cualquier incumplimiento normativo.</p>
---	--

Incorporación Artículo 440.3 – Ejercicio de la libertad sindical

Propuesta: Incluir organizaciones por empresa (mínimo 10 trabajadores) y por rama (mínimo 30).

Argumentos: Al analizar este artículo respecto a los tipos de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, se evidencia un desacuerdo entre la propuesta inicial que permitía la creación de sindicatos tanto de empresa (mínimo 10 trabajadores) como de rama o sector (mínimo 30 trabajadores). El Ministerio de Trabajo, que advierte sobre riesgos jurídicos y técnicos, señala que la sindicalización por rama se encuentra actualmente en debate ante la Corte Constitucional, específicamente por el caso ASTAC, por lo que existe litispendencia y no puede legislarse hasta que se emita una sentencia definitiva. Además, se indica que el Convenio 87 de la OIT no fija un número mínimo de afiliados para constituir una organización sindical, pero sí exige que los Estados promuevan la libertad sindical. Sin embargo, las observaciones de la OIT han cuestionado que Ecuador exija un mínimo de 30 trabajadores, cifra superior al promedio regional, donde Perú exige 20, Colombia 25 y Chile 15 afiliados. A pesar de ello, no existe recomendación vinculante de la OIT que obligue a adoptar una cifra específica, por lo que cualquier reducción del número debe estar fundamentada en criterios técnicos, como la estructura empresarial del país y la clasificación de PYMES establecida por la Superintendencia de Compañías.

Ante este escenario, se concluye que no es pertinente mantener la sindicalización por rama en el texto legal mientras la Corte Constitucional no resuelva su constitucionalidad. Por ello, se propone eliminar completamente el numeral 2 del artículo, que regulaba las organizaciones por rama, y reemplazar el artículo 440.3 por el contenido del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-082, el cual ya reconoce y regula las organizaciones de primer, segundo y tercer grado (comités de empresa, federaciones y confederaciones), respetando así el marco jurídico vigente. Asimismo, se advierte que fijar un mínimo de 10 trabajadores para constituir sindicatos podría ser técnicamente insostenible y generar conflictos con el modelo comparado y la realidad empresarial, especialmente en el sector privado con empresas de menos de 30 trabajadores. Por ello, se propone que el número mínimo de afiliados para constituir una organización no se defina en esta ley, sino que se delegue a un estudio técnico comparado y, de ser necesario, se incorpore en una disposición reglamentaria posterior.

Finalmente, se deja constancia de que el Ministerio de Trabajo, reconociendo el derecho de libre asociación, mantiene su postura de esperar la resolución judicial sobre la sindicalización por rama y advierte que la asociatividad social (como colegios profesionales u organizaciones gremiales sin relación laboral) no puede confundirse con organizaciones sindicales reguladas por el Código del Trabajo.

El Ministerio de Trabajo advirtió posibles conflictos constitucionales sobre la negociación por rama. Se sugirió mantener la clasificación vigente (organizaciones de primer, segundo y tercer grado) según el Acuerdo MDT-082, y realizar un estudio comparativo internacional sobre número mínimo de afiliados.

Conclusión: Mantener la estructura actual y disponer la elaboración de un estudio técnico previo a cualquier cambio en los mínimos de afiliación.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>"Art. 440.3.- Tipos de organizaciones de trabajadoras y trabajadores. - Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de elegir la forma organizativa y el ámbito territorial que más se ajuste a sus intereses. En general, se reconocen como organizaciones de trabajadoras y trabajadores, entre otras:</p> <p>1. De empresa: podrá constituirse con un número no menor de diez personas trabajadoras de un mismo empleador; y,</p> <p>2. De rama: podrá constituirse con un número no menor de treinta personas trabajadoras de varios empleadores o sin relación de dependencia."</p>	<p>Artículo 440.3: De las clases de Organizaciones laborales. Para los efectos de la presente ley, las organizaciones laborales se clasifican de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones laborales de primer grado. Son aquellas asociaciones de trabajadores de toda clase, que se encuentran bajo relación de dependencia de un mismo empleador y aquellas que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad, que persiguen un fin común, como: la capacitación profesional; La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o caja de ahorros; y, los demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de clase. Se podrán denominar, como: Asociaciones Profesionales, Sindicatos y Comités de Empresa, o cualquier otro tipo de denominación que libremente escojan sus integrantes. • Organizaciones laborales de segundo grado. Son aquellas que agrupan a personas jurídicas u organizaciones laborales de primer grado. Éstas se denominan como Federaciones y pueden ser: provinciales, regionales o nacionales, de una rama determinada o de diversas ramas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones laborales de tercer grado. Son aquellas que pueden agrupar a organizaciones laborales de primer o segundo grado a nivel nacional. Se pueden denominar, como: Confederaciones, Centrales Sindicales, Uniones, o cualquier otra denominación.
--	--

Incorporación de artículo 440.4 – Cuotas Sindicales

Propuesta: Fijar una cuota mínima del 1% de la remuneración.

Argumentos: En relación con el artículo 440.4 sobre cuotas sindicales, se determinó su eliminación por vulnerar principios constitucionales y duplicar normativas ya vigentes. La propuesta original establecía que cada persona afiliada debía aportar obligatoriamente una cuota no inferior al 1% de su remuneración, incluso en casos de afiliación múltiple. Sin embargo, la mesa legislativa señaló que imponer por ley un porcentaje mínimo quebranta el principio de libertad de asociación, ya que las organizaciones sindicales tienen autonomía para definir en sus estatutos el monto, forma de cobro y destino de sus aportes. Además, se evidenció duplicidad normativa, ya que el numeral 7 del artículo 447 del Código del Trabajo vigente ya regula que, en organizaciones de empresa, los trabajadores afiliados aportarán una cuota sindical, sin fijar un porcentaje mínimo por ley, sino delegándolo a los estatutos. También se advirtió que obligar al descuento a trabajadores no afiliados, como ha ocurrido en casos del Ministerio de Educación, es ilegal, pues nadie puede ser obligado a financiar una organización a la cual no pertenece, aunque se beneficie de un contrato colectivo, salvo consentimiento expreso. La OIT y la Constitución establecen que la libertad sindical implica tanto el derecho a afiliarse como a no afiliarse, y por lo tanto a no contribuir económicamente si no existe vinculación voluntaria.

En consecuencia, se acordó eliminar completamente el artículo 440.4 por violar la libertad de asociación y contribución, ser redundante frente al artículo 447 numeral 7 y por tratar materias que deben regularse a través de los estatutos internos de cada organización sindical. La contribución económica, su porcentaje y mecanismos de administración deben surgir de decisiones autónomas de las organizaciones y no de imposiciones legislativas.

El Ministerio de Trabajo y asesores consideraron que esta disposición vulnera la libertad de asociación y contribución, generando posibles descuentos indebidos a no afiliados.

Conclusión: Eliminar este artículo; las cuotas sindicales deben definirse en los estatutos internos.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
"Art. 440.4.- Cuotas sindicales. - Cada persona afiliada a una organización deberá aportar con una cuota que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En caso de afiliación múltiple, la o el trabajador deberá aportar a todas las organizaciones a las que esté afiliada o afiliado.	Se elimina la disposición, ya que rompe el principio de libertad sindical y organización establecido en la CRE. Está regulado en la ley 180.

<p>En las organizaciones a nivel de empresa en donde exista una sola organización de trabajadoras y trabajadores constituida de acuerdo con la ley, aun las y los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a aportar con la cuota sindical fijada.</p> <p>De existir más de una organización, la cuota será entregada a la organización a la que pertenezca la o el trabajador, o en caso de no pertenecer a ninguna, a la que designare la o el trabajador.</p> <p>En las organizaciones de nivel superior al de empresa en donde exista una organización, aún las y los trabajadores no sindicalizados a quienes cubra el contrato colectivo estarán obligados a aportar con la cuota sindical fijada. De existir más de una organización, la cuota será entregada a la organización que pertenezca la o el trabajador, o en caso de no pertenecer a ninguna, a la que designare la o el trabajador a quien cubra el contrato colectivo."</p>	
---	--

Artículo 4. Incorporación de artículo 441.1 – Fiscalización y Ley 180

Propuesta: Facultar al MDT para fiscalizar aportes y contribuciones sindicales.
Argumentos: La CRE establece las instituciones del Estado y estas se hallan reguladas en el art. 441 del código vigente.

El MDT aclaró que esta competencia corresponde a un ente de control financiero, no al Ministerio del Trabajo.

Conclusión: Eliminar el artículo.

Mantener únicamente la **supervisión administrativa general** del MDT.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Artículo 4. - Agréguese después del artículo 441 del Código del Trabajo en actual vigencia, el siguiente texto: "Art. 441.1.- Obligaciones del Estado. - Frente al derecho a la libertad sindical el Estado tiene las siguientes obligaciones: 1. De respeto, por la cual el Estado deberá abstenerse de toda intervención o injerencia que tienda a limitar, restringir o entorpecer su ejercicio legal y fáctico. 2. 3. De garantía, de modo que el Estado debe organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, para que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de la libertad sindical y sus componentes. Como consecuencia de esta</p>	<p>Se elimina la propuesta de incorporación.</p>

<p>obligación el Estado debe prevenir, investigar y sancionar toda violación a este derecho; en ese sentido, adoptará las medidas necesarias para restablecer este derecho y reparar los daños producidos. Esta obligación incluye estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. De protección a las personas trabajadoras organizadas y en proceso de organización, contra todo acto de coacción o de discriminación, directa o indirecta, tendiente a menoscabar el ejercicio de su libertad sindical. La protección contra los actos de discriminación antisindical comprende no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier eventual medida discriminatoria que se adopte durante el empleo tales como traslados, suspensiones, postergaciones u otros actos perjudiciales al empleo. El incumplimiento de estas obligaciones será causal de destitución para las y los servidores públicos ya sea por acción u omisión."</p>	
--	--

Artículo 5. Reforma al artículo 442– Personería Jurídica

Propuesta: Reconocer la personería jurídica desde la asamblea constitutiva.

Argumentos: El MDT señaló que la personería se obtiene únicamente mediante acto administrativo de registro, conforme al COA. El Dr. Vásconez añadió que la mera organización no genera efectos jurídicos.

Conclusión: Mantener el texto vigente: la personería jurídica se adquiere con el registro ministerial.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Sustitúyase el artículo 442 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Art. 442.- Personería jurídica de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. - Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tendrán personería jurídica desde el día en que se aprueba su constitución en la asamblea constitutiva. El registro de la organización se realizará únicamente para efectos de publicidad.</p>	<p>Hay que eliminar porque ya consta en la ley, existe duplicidad normativa. Art. 122 y 124 del COA, ya constan los procedimientos.</p>

Artículo 6. Incorpórese el artículo 442.1 – Promotores Sindicales

Propuesta: Incorporar la figura del promotor sindical.

Argumentos: El MDT y asesores indicaron que esta figura carece de sustento legal o internacional, pudiendo generar interferencias políticas.

Conclusión: Eliminar toda referencia al promotor sindical.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
Agréguese después del artículo 442 del Código del Trabajo en actual vigencia, el siguiente texto: "Art. 442.1.- Promotores sindicales. - Son las personas que toman la iniciativa de promover una organización de trabajadores y trabajadoras. Las y los promotores sindicales notificarán ante la Inspectoría del Trabajo su decisión de promover una organización de trabajadores y trabajadoras. A partir de esta notificación, las y los promotores no podrán ser despedidos hasta que el Ministerio del Trabajo registre la organización sindical y hasta veinticuatro meses posteriores al registro. El despido de las o los promotores sindicales se considerará ineficaz."	Eliminar el artículo conjuntamente con los términos "promotores sindicales" en el resto de la propuesta.

Artículo 6. Incorpórese el artículo 442.3 – Constitución de Organizaciones

Propuesta: Extender la protección sindical a 48 meses.

Argumentos: Respecto al artículo 442.3, el Ministerio de Trabajo manifestó que su contenido ya se encuentra regulado en el Acuerdo Ministerial MDT 082, específicamente en los artículos 4 y 5, donde se establecen los requisitos, procedimientos y formalidades para la constitución de organizaciones de primer, segundo y tercer grado, consideran innecesario elevar a rango de ley un texto que reproduce disposiciones ya vigentes en normativa administrativa. Además, se observó que la propuesta incorpora una protección sindical de 48 meses para los miembros de la directiva provisional y constituyentes, lo cual excede el límite contemplado en la legislación y jurisprudencia actual, que reconoce una estabilidad de hasta 12 meses posterior a la constitución o registro de la organización. Tanto la mesa legislativa como los representantes ministeriales señalaron que extender esta protección vulneraría el principio de proporcionalidad y podría generar conflictos con el régimen de inamovilidad vigente. También se indicó que, por técnica legislativa, este artículo no debería ubicarse como 442.3, sino incorporarse como una reforma al artículo 447.1 o posterior al artículo 440 del Código del Trabajo, una vez concluido el análisis integral de la reforma para mantener coherencia normativa y estructural.

El MDT recomendó reemplazar el texto por el del Acuerdo MDT-082, fijando protección de 12 meses conforme a la jurisprudencia.

Conclusión: Adoptar el texto del Acuerdo MDT-082, con protección de 12 meses y requisitos administrativos completos.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Art. 442.- Constitución de organizaciones de trabajadores y trabajadoras. - Las personas trabajadoras decidirán libremente constituirse como organización en asamblea; y, aprobarán su Estatuto en la misma asamblea de constitución o en una o varias diferentes. La Asamblea nombrará de entre las y los asistentes a una directiva provisional, quienes asumirán la representación de la organización hasta que se registre la directiva permanente.</p>	<p>Artículo 442.1. De los requisitos para el otorgamiento de personería jurídica de las organizaciones laborales de primer grado. Para obtener la personería jurídica, las asociaciones profesionales, sindicatos, comités de empresa o cualquier otra organización laboral, bajo cualquier denominación, deberán remitir al Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Petición dirigida al Ministerio del Trabajo solicitando la aprobación de la personería jurídica de la organización y su correspondiente registro. Esta solicitud deberá estar suscrita por el Secretario General o Presidente de la Directiva Provisional. Se deberá consignar el domicilio de la organización, dirección electrónica (correo electrónico institucional) para efectos de notificación. El patrocinio de un abogado o promotor sindical será opcional. 2. Copia certificada del acta original de Asamblea General Constitutiva, en la que consten los nombres y apellidos, número de cédula y firmas autógrafas de los concurrentes. Quienes no supieren firmar deberán dejar impresa su huella digital. 3. Dos copias del acta referida en el numeral anterior, autenticadas por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional. 4. Tres ejemplares del estatuto de la organización, autenticados por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional, con indicación de las fechas de las sesiones en las que fue discutido y aprobado. El estatuto deberá contener, como mínimo, lo establecido en el artículo 447 del Código del Trabajo y cumplir con los principios y requisitos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial.

	<p>5. Dos ejemplares de la nómina (nombres y apellidos) de los miembros de la Directiva provisional, con la indicación de número de cédula, nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos, se acompañará una copia fotostática de la cédula de identidad.</p> <p>6. Nómina de todos los trabajadores que se hubieren incorporado a la organización con posterioridad a la Asamblea General Constitutiva, en la que se especifique: número de cédula, lugar de residencia, profesión, oficio o especialidad, y lugar de trabajo de cada integrante.</p> <p>7. Para las organizaciones laborales de instituciones públicas, se deberá justificar el régimen laboral que ampara a los constituyentes, quienes deberán tener la condición de trabajadores activos al momento de la constitución.</p> <p>8. Informe del Inspector del Trabajo que conoció la constitución de la organización y la solicitud para la notificación al empleador con fines informativos, así como la constancia de la diligencia de notificación respectiva.</p> <p>De la constitución de organizaciones laborales de segundo y tercer grado. Las organizaciones laborales que manifiesten su voluntad de constituir o afiliarse a una organización de segundo o tercer grado deberán acreditar que se encuentran legalmente constituidas y registradas en el Ministerio del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Para constituir una organización laboral de segundo grado, se requerirá un mínimo de cinco (5) organizaciones laborales de primer grado.• Para constituir una organización laboral de tercer grado, se requerirá un mínimo de siete (7) organizaciones laborales de segundo grado, pudiendo completarse el número restante con organizaciones de primer grado, siempre que se alcance al menos un total de diez (10) organizaciones constituyentes. <p>Las organizaciones laborales de primer o segundo grado solo podrán pertenecer a una única organización de tercer grado, a fin de garantizar una representación orgánica, democrática y sin duplicidad institucional.</p>
--	---

Artículo 7. Sustituir los textos de los artículos 443 Requisitos para el registro de una organización de trabajadores y trabajadoras.

Propuesta:

Argumentos: En relación con el artículo 443, el Ministerio de Trabajo señaló que los requisitos propuestos para el registro de organizaciones sindicales ya se encuentran regulados en el Artículo 443 vigente del Código del Trabajo y en los artículos 3 y 4 del Acuerdo Ministerial 082, por lo que la reforma no aporta elementos nuevos de fondo. La propuesta reproduce los documentos que deben depositarse ante la Inspección del Trabajo, como el acta constitutiva, nómina de directiva provisional, lista de afiliados y actas de constitución en caso de conformarse en distintas regiones o centros de trabajo. Si bien el inciso final precisa que ninguna autoridad podrá exigir requisitos adicionales a los establecidos, esta disposición también es reiterativa, pues ya se encuentra contemplada en el marco vigente. El Ministerio recomendó mantener el texto actual del Código del Trabajo o, en su defecto, armonizarlo con el contenido del Acuerdo Ministerial 082, evitando duplicidades y asegurando coherencia normativa. Se enfatizó que cualquier reforma a este artículo debe respetar la potestad del Estado para otorgar personería jurídica y garantizar el debido procedimiento administrativo.

Conclusión: Se mantendrá la vigencia del código de trabajo respecto a este artículo.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Artículo 7: Sustitúyase el artículo 443 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos. - Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital; 2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional; 3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado; 4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y, 5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional 	<p>Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos. - Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos: 1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital; 2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional; 3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado; 4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y, 5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.</p>

o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.	
---	--

Artículo 8. Agréguese el artículo 443.1 Solicitud de registro del estatuto de la organización

Propuesta: Detallar los procedimientos de registro y reforma de estatutos.

Argumentos: Sobre el artículo 443.1, que establece un plazo máximo de 40 días posteriores al depósito de requisitos para entregar los estatutos debidamente aprobados y autenticados, el Ministerio de Trabajo reiteró que esta disposición también ya se encuentra recogida en el Código del Trabajo vigente y desarrollada en el Acuerdo Ministerial 082. La norma actual establece tanto los documentos como los tiempos para la aprobación del estatuto y el otorgamiento de personería jurídica; por lo tanto, el artículo propuesto no introduce innovaciones normativas sustanciales. En coherencia con observaciones previas, el Ministerio recomendó mantener el texto vigente o complementarlo con lo previsto en el Acuerdo Ministerial, en lugar de incorporar una redacción paralela que podría generar duplicidad normativa o confusión técnica. Se insistió en que estas disposiciones deben ser tratadas dentro de una reforma integral y sistematizada del Código del Trabajo para garantizar su correcta codificación y ubicación.

Conclusión: Se procede a la eliminación del artículo propuesto.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
Agréguese después del artículo 443 del Código del Trabajo en actual vigencia, el siguiente texto: "Art. 443.1.- Solicitud de registro del Estatuto de la organización.- En el término máximo de cuarenta días posteriores al depósito de los requisitos para el registro de la organización en la inspección del trabajo, se deberá entregar a la misma autoridad y únicamente con fines de registro, tres ejemplares del Estatuto de la organización, autenticados por la o el secretario que corresponda, con la certificación de que ha sido discutido y aprobado."	Se elimina la propuesta del proyecto de ley

Artículo 9. Sustitúyase el Artículo 444- Registro

Argumentos: En el análisis del artículo 444, se concluyó que la mayor parte de su contenido ya está regulado tanto en el Código del Trabajo vigente como en el Acuerdo Ministerial 082, que desarrolla el procedimiento administrativo para el registro de organizaciones sindicales. La norma propuesta establece plazos para la notificación al empleador, el registro de la organización y los procesos de subsanación de documentos o estatutos, así como la adquisición de personería jurídica desde la Asamblea Constitutiva. Sin embargo, los representantes del Ministerio del Trabajo observaron que este artículo reproduce disposiciones ya existentes y que, por técnica legislativa, los procedimientos administrativos detallados no

deben constar expresamente en el Código del Trabajo, sino desarrollarse en normativa secundaria como acuerdos ministeriales. No obstante, el Ministerio destacó un aspecto que sí podría considerarse para elevar a rango legal: el plazo máximo de 30 días que tienen las organizaciones para elegir su primera directiva definitiva una vez obtenida la personería jurídica, conforme el artículo 8 del Acuerdo Ministerial 082. Esta disposición ha sido fundamental para evitar acefalías prolongadas y directivas provisionales indefinidas dentro de los sindicatos. La mesa legislativa coincidió en que los plazos, formas de notificación y trámites administrativos deben mantenerse como normativa infra legal para no rigidizar el Código del Trabajo.

En consecuencia, se recomienda mantener el contenido vigente del Código o armonizarlo con el Acuerdo 082, incorporando únicamente lo estrictamente necesario, como el plazo para elección de la directiva definitiva si se considera pertinente elevarlo a ley.

Conclusión: Con las mismas observaciones de los artículos anteriores, se procede a mantener el artículo del Código del Trabajo.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Sustitúyase el artículo 444 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto: "Art. 444.- Registro. - Recibida la documentación del artículo 443, la o el inspector del trabajo procederá a notificar al o los empleadores en el término de veinticuatro horas, únicamente con fines informativos. En ningún caso la falta de notificación al empleador o empleadores que sea responsabilidad de la funcionaria o funcionario encargado acarreará nulidades del registro. El Ministerio rector del trabajo deberá registrar el sindicato en el Registro de Organizaciones de Trabajadores que llevará bajo su responsabilidad, en el término máximo de treinta días contados desde la recepción del Estatuto de la organización, con la certificación de que el sindicato ha adquirido personería jurídica desde el día en el que se decidió su constitución en la asamblea constitutiva. En la tramitación del registro la inspección del trabajo podrá proceder en los siguientes términos: 1. 2. De ser incompleta la documentación presentada, la o el inspector ordenará que se la complete con determinación de cuáles son los documentos requisitos que faltan, en el término de diez días. O, Asimismo, de encontrar que las disposiciones del Estatuto son violatorias de los derechos y garantías constitucionales o legales pondrá en conocimiento de la directiva o de las y los promotores, un informe motivado en el que</p>	<p>Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos. - Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.</p>

<p>conste el número y materia de tales disposiciones y las normas constitucionales y/o legales con las que son incompatibles para que se enmiende, en el término de quince días. La organización podrá fundamentar su oposición a las enmiendas propuestas y la negativa de registro solo podrá sustanciarse de conformidad con las reglas establecidas en el siguiente artículo. En caso de que la o el inspector del trabajo no cumpla con el término dispuesto en este o en el artículo siguiente, de hecho, se entenderá registrada la organización de trabajadoras y trabajadores.</p>	
---	--

Artículo 10 – Sustitúyase al 446. Reforma del estatuto

Propuesta: Detallar los procedimientos de registro y reforma de estatutos.

Argumentos: Artículo 446, dispone que toda reforma estatutaria debe ser aprobada por el mismo órgano que aprobó el estatuto original y registrada ante la autoridad laboral, se señaló que esta disposición también ya se encuentra vigente en el Código del Trabajo, específicamente en el capítulo referido al funcionamiento de las organizaciones sindicales, así como en los artículos 9 y 10 del Acuerdo Ministerial 082. La propuesta no introduce innovaciones ni nuevos procedimientos, por lo que su inclusión en la reforma resultaría reiterativa. Los representantes del Ministerio insistieron en que los procesos de modificación de estatutos y su registro constituyen procedimientos administrativos, por lo que deben regularse mediante normativa secundaria para permitir mayor flexibilidad, actualización y coherencia técnica. En la misma línea, la mesa legislativa reiteró que incorporar pasos administrativos detallados al texto legal podría contravenir principios de técnica legislativa, afectando la sistematicidad del Código.

En consecuencia, se recomendó mantener el texto vigente o remitir su desarrollo a la normativa infralegal sin incorporar reformas innecesarias al Código del Trabajo.

Conclusión: Se mantiene el texto actual del Código del Trabajo.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Sustitúyase el artículo 446 del Código del Trabajo en actual vigencia, por siguiente texto: "Art. 446.- Reforma del Estatuto. - Toda modificación del Estatuto de la organización será aprobada por el mismo órgano constituyente que lo aprobó y notificada a la o el inspector del trabajo para que la registre, dejando constancia de ello al margen del registro inicial."</p>	<p>Art. 446.- Modificación de los estatutos. - Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado. Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.</p>

Artículo 12. Sustituir el texto del artículo 447 – Contenido del Estatuto

Propuesta: Ampliar numerales sobre estructura, cuotas, extinción, fondos, alternabilidad, etc.

Argumentos: Artículo 447 establece los elementos mínimos que deben contener los estatutos de las organizaciones sindicales, incluyendo aspectos como denominación, representación legal, integración de la directiva, derechos y obligaciones de afiliados, cuotas, fondos sindicales, procedimientos disciplinarios, extinción de la organización, entre otros. Frente a este artículo, el Ministerio de Trabajo manifestó que la mayoría de estos elementos ya están recogidos en el Acuerdo Ministerial 082, actualmente vigente, por lo que consideran pertinente no eliminarlos ni modificarlos radicalmente, sino construir un texto que combine lo existente con los nuevos aportes, asimismo sugiere elaborar un “híbrido normativo” que conserve las garantías de control, transparencia, manejo de fondos, alternancia democrática y estructura organizativa del acuerdo ministerial, pero adaptado a rango de ley para fortalecer su obligatoriedad. También resaltaron que los numerales sobre extinción de sindicatos, administración de fondos y control interno deberían mantenerse íntegros, pues constituyen instrumentos de control institucional. El Ministerio se comprometió a remitir una propuesta técnica redactada artículo por artículo, para que el legislador pueda incorporarla como base de consenso.

El MDT recomendó unificar el artículo vigente con el Acuerdo MDT–082 para fortalecer transparencia, rendición de cuentas y democracia sindical.

Conclusión: Unificar ambos textos, incorporando paridad de género, alternancia, control y transparencia en el manejo de fondos sindicales.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Sustitúyase el artículo 447 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: Art. 447.- Contenido del Estatuto.- El Estatuto podrá contener disposiciones relativas a las siguientes materias: 1. Denominación y domicilio de la organización; 2. Representación legal, judicial y extrajudicial, Composición de la directiva y forma de organizarla, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, procedimiento de elección y causales y procedimiento de remoción. Las disposiciones sobre esta materia garantizarán la alternabilidad democrática y la participación de hombres y mujeres, proporcional al número de ellas y ellos en calidad de sus afiliadas y afiliados; 4. Obligaciones y derechos de las y los afiliados; 5. Procedimiento para la admisión de nuevas afiliadas y afiliados; 6. 7. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de estas; La cuota sindical mínima que deberá aportar cada persona trabajadora, que no</p>	<p>Texto final híbrido (art. 11 inciso I del AM 082)</p> <p>Las organizaciones laborales garantizarán en sus estatutos la alternabilidad y la paridad de género en la composición de sus directivas, siempre que ello sea posible, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato; 2. Representación legal del mismo; 3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;

podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración; 8. Faltas y sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento de expulsión; 9. Frecuencia mínima de las reuniones asamblearias ordinarias y requisitos para convocar a reuniones asamblearias extraordinarias, así como la forma y condiciones para convocarlas e instalarla en sesión; 10. Fondos sindicales, bienes, adquisición, enajenación y administración, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y rendición de cuentas; 11. Casos de extinción voluntaria del sindicato y modo de efectuar su liquidación; y, 12. Las demás que el órgano constituyente haga constar en el Estatuto de organización.

4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima. De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;
8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculcados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;
9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;
10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,

	13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.
--	---

Artículo 13. Sustitúyase el texto del artículo 449 – Integración de Directivas

Propuesta: Limitar la conformación de directivas a afiliados.

Argumentos:

Artículo 449, propone que las directivas sindicales estén integradas exclusivamente por sus afiliados y afiliadas. Sobre este punto, el Ministerio de Trabajo está de acuerdo con el planteamiento, pero advierte que es indispensable añadir principios que ya constan en el Acuerdo Ministerial 082, como la paridad de género, la alternabilidad democrática y la limitación de reelección. Argumentan que, históricamente, algunas organizaciones han perpetuado dirigentes durante largos períodos, afectando la democracia interna; por ello, consideran necesario que el proyecto incorpore límites temporales y garantías de renovación. No obstante, aclaran que la paridad de género debe considerarse con flexibilidad, pues hay sindicatos compuestos mayoritariamente por hombres o mujeres, lo que dificulta aplicar un criterio aritmético de paridad. A pesar de ello, el principio debe estar presente para fomentar participación equitativa. La Comisión legislativa aceptó esta propuesta e incluso solicitó al Ministerio que presente un borrador de redacción normativa para incorporar estas disposiciones al texto final.

La mesa legislativa introdujo un análisis técnico-jurídico señalando que uno de los problemas recurrentes en materia sindical es la impugnación de directivas ante acciones de protección judicial, lo cual congestiona el sistema judicial y genera inseguridad jurídica. Propone que el estatuto sindical o un reglamento específico de cada organización establezca claramente el procedimiento de elección de dignidades, y que la autoridad encargada de registrar o impugnar estos procesos no sea directamente el Ministerio, sino el Tribunal Contencioso Electoral (TCE), con base en el artículo 218 del Reglamento del TCE. Esto permitiría que las disputas sobre procesos electorales internos se resuelvan ante un órgano especializado y no mediante acciones constitucionales. El planteamiento también incluye la posibilidad de solicitar asistencia técnica del CNE durante los procesos electorales internos, garantizando legalidad, transparencia y estabilidad en la elección de dirigencias. No obstante, el Ministerio advirtió que esta propuesta debe analizarse cuidadosamente para no vulnerar el principio de libertad sindical reconocido por el Convenio 87 de la OIT, pues los sindicatos tienen autonomía para definir su estructura y procesos electorales. El ministerio coincide parcialmente con la propuesta, pero subraya que cualquier intervención del CNE o del TCE debe ser solicitada voluntariamente por el sindicato y no imponerse por ley.

Finalmente, existe consenso entre la mesa legislativa y el Ministerio de Trabajo en que el artículo 447 no debe ser derogado, sino fortalecido mediante una integración técnica con el Acuerdo Ministerial 082. Se reconocen avances importantes en transparencia, control de fondos, democracia interna, derechos de afiliados y administración sindical. Las discusiones más sensibles giran en torno al equilibrio entre control estatal y libertad sindical, especialmente respecto a la forma de elección de directivas, paridad de género y participación del CNE o TCE en impugnaciones. Se solicitó formalmente al Ministerio que elabore propuestas normativas concretas redactadas, para incorporarlas al informe legislativo final.

El MDT sugirió incluir principios de paridad y alternancia, mientras que el asesor legislativo propuso que las elecciones sindicales sean verificables y, de ser necesario, supervisadas por el CNE o TCE, para mayor transparencia.

Conclusión: Incorporar principios de democracia interna, paridad y alternancia, y analizar la viabilidad de control electoral especializado en elecciones sindicales.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
Sustitúyase el artículo 449 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: Art. 449.- Integración de las directivas. - La directiva de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores deberá estar integrada únicamente por sus afiliadas y afiliados, siempre con respeto de la pluralidad de sus especialidades, oficios o profesiones y lo prescrito en el número 4 del artículo 447 de este Código.	El Acuerdo Ministerial está incluyendo principios sobre género, paridad de género, etc. Se solicita que este texto se incorpore el art. 13 del mencionado acuerdo ministerial 082, referente a la directiva, ya que en esto se debe incluir estos principios. Se solicita que se incluya que la elección de directiva deberá ser entregada por el organismo electoral de cada organización sindical, y dicha puede ser impugnada con la vía contenciosa electoral. Puntualmente art. 218 del reglamento de trámite contencioso electoral. Considerando agregar esto al art 447 con un numeral, que este reglamentado referente a esta vía o una designada de manera especial, con el fin evitarse contradicciones. Revisar de manera idónea porque se entiende que si existe esta facultad para que se digne la competencia al CNE para la impugnación.

Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Gestión Ética y Transparencia en Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores.

Propuesta: Inclúyase un segundo inciso en el artículo 451 del Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la Gestión Ética y Transparencia en Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores.

Argumentación: Sobre la propuesta presentada por la ex As. Sofía Sánchez, de añadir un inciso al art. 451 se establece que la misma guarda coherencia con los principios de transparencia de las organizaciones laborales, así como observa el principio dispositivo en caso de que alguna de las partes se considere perjudicada, en ejercicio de los convenios internacionales donde se establece el principio del tripartismo entre trabajadores, empleadores y el Estado.

Conclusión: Guarda coherencia con los principios de transparencia de las organizaciones laborales.

ARTICULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTICULO FINAL
<p>Artículo 2.- En el artículo 451 Obligación de las autoridades de trabajo. Inclúyase un segundo inciso con el siguiente texto: "La máxima autoridad del sindicato o de cualquier organización de trabajadores, al finalizar su administración o el período para el cual fue electa, tendrá la obligación de rendir cuentas de su gestión al Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo tendrá la obligación de realizar las observaciones pertinentes a dicha rendición de cuentas y, quien, a su vez a través de un delegado del ente rector, deberá poner en conocimiento de la asamblea general de la organización dichas observaciones"</p>	<p>Art. 451.- Obligación de las autoridades de trabajo. - Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.</p> <p>"La máxima autoridad del sindicato o de cualquier organización de trabajadores, al finalizar su administración o el período para el cual fue electa, tendrá la obligación de rendir cuentas de su gestión al Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo tendrá la obligación de realizar las observaciones pertinentes a dicha rendición de cuentas y, quien, a su vez a través de un delegado del ente rector, deberá poner en conocimiento de la asamblea general de la organización dichas observaciones".</p>

MESA TÉCNICA 8 DE OCTUBRE DE 2025

Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

Durante la mesa técnica celebrada el 8 de octubre de 2025 en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, el señor Iván Andrade, Director de Normativa de Servicio Público del Ministerio del Trabajo (MDT), intervino señalando:

“Hemos trabajado desde la Dirección y desde la Subsecretaría de Normatividad en el proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de Varias Leyes para el Fortalecimiento y Regulación del Trabajo en el Sector Público. En ese contexto, nos hemos encontrado con varios artículos que proponen reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Para ser más ejecutivos, no me detendré en los artículos que no tienen observaciones de nuestra parte, y me enfocaré únicamente en aquellos que sí presentan observaciones.”

1. Artículo 5 – Requisitos para el ingreso al sector público (Declaración de Conflicto de Interés)

Propuesta: Sustitúyase el literal i) y agréguese el literal j) en el artículo 5

Argumentación: El director de normativa del MDT explicó que este artículo incorpora nuevos requisitos para el ingreso al sector público, introduciendo la declaración de conflicto de interés, figura que anteriormente no existía en la LOSEP y que fue tomada de la Ley Orgánica de Integridad Pública. Señaló que este mecanismo busca fortalecer la transparencia y evitar posibles interferencias entre los intereses personales y las funciones públicas.

En este punto, los asesores de la CEPDTSS precisaron que, dentro del articulado, no se hace referencia al nepotismo, aspecto que debería considerarse, ya que el nepotismo implica una relación o vínculo familiar con la autoridad nominadora. Argumentaron que la declaración de conflicto de interés, al no incluir el tema del nepotismo, podría generar interpretaciones confusas entre ambas figuras.

Ante este planteamiento, los representantes del MDT aclararon que el conflicto de interés y el nepotismo son conceptos diferentes. Explicaron que el nepotismo constituye una prohibición derivada del grado de parentesco con la autoridad nominadora o su delegado, mientras que el conflicto de interés no necesariamente implica vínculos familiares, sino relaciones económicas, comerciales o personales que pueden afectar la objetividad en el desempeño de funciones.

Uno de los representantes del Ministerio ejemplificó:

“Existen personas que no deberían ocupar determinados cargos, no por nepotismo, sino porque pueden tener un conflicto de interés. Por ejemplo, si ingreso a trabajar en una entidad del sector público y mi socio es el director financiero de esa institución, no hay parentesco alguno, pero sí un interés común que puede afectar la imparcialidad. Eso debe ser observado”.

La Corte Constitucional establece que las leyes orgánicas son normas de mayor jerarquía que las leyes ordinarias (art. 133 de la Constitución), entre las cuales se considera como tal a las que regulan el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, por lo tanto, cualquier reforma, derogatoria o modificación debe hacerse también mediante ley orgánica y no por una ley ordinaria y en el caso que nos ocupa la LOSEP tiene el carácter de Ley Orgánica. De igual forma debemos observar el principio de unidad de materia es decir que todas tenga relación con el ámbito laboral. Es así, que la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Séptimo del Título IV, dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, y se señala las instituciones que integran el sector público y las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos.

De igual forma es necesario establecer que el artículo 326 de la Constitución establece que las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

A fin de establecer la unidad de materia y la coherencia de las presentes disposiciones legales, debemos observar lo que dispone el artículo 229 de la Constitución que establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y

valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Sentencia 58-11-IN-22) (Párrafo 66).

De lo anotado encontramos que el ente rector de la política pública en materia de Trabajo es el Ministerio de Trabajo, quien establece las directrices tanto en el sector público como en el sector privado, observando los lineamientos del Plan nacional de desarrollo.

De la propuesta del presente proyecto se desprende que el objeto de esta ley orgánica reformatoria es que en el ámbito laboral las instituciones del Estado se regulen por normas de aplicación general para que en virtud de su cumplimiento respondan a las exigencias de la sociedad amparado en los principios de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y evaluación que rigen a la Administración Pública. Para ello es necesario observar que la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo primero establece:

Art. 1. Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

A su vez la ley de la materia en su artículo 2 establece que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

A su vez, es necesario modificar varias disposiciones legales que se encuentran vigentes en el ordenamiento jurídico, por lo que es necesario observar el principio de unidad de materia, esto es que todas tengan relación con el trabajo en todas sus expresiones sean en el ámbito público como en el privado.

Para ello es necesario que el equipo técnico proceda con la revisión de naturaleza y jerarquía de la norma, como en efecto lo ha realizado, para establecer que la naturaleza de la presente ley es de carácter laboral y su jerarquía corresponde a una ley de carácter orgánica por cuanto regular derechos y garantías de carácter constitucional.

Conclusion: Mantener el texto.

ARTÍCULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>1. Sustitúyase el literal i) y agréguese el literal j) en el artículo 5:</p> <p>“i) Declaración de conflictos de interés conforme los lineamientos establecidos por la entidad encargada de la política de integridad pública. j) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.”</p>	<p>Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017).- Para ingresar al servicio público se requiere: a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública; b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en de estado insolvencia fraudulenta declarada judicialmente; c) No estar</p>

	<p>comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; d).(Sustituido por la Disposición Reformativa Primera Lit. i de la Ley s/n R.O. 297-S, 2- VIII-2018).- Cumplir con los requerimientos de preparación académica; técnica, tecnológica o su equivalente y demás competencias que, según el caso, fueren exigibles y estuvieren previstas en esta Ley y su Reglamento; e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley; f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley; g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente: g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente. g.4.- (Agregado por el núm. 1 de la Disposición Reformativa Cuarta de la Ley s/n, R.O. 75-S, 08-IX-2017; y, Reformado por la Disposición Reformativa Décima Primera de la Ley s/n, R.O. 353-2S, 23-X-2018).- Declaración jurada de no encontrarse incurso en la prohibición constante en la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero del 2017.</p> <p>h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e, i) (Sustituido por el Art. 6 numeral 1 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Declaración de conflictos de interés conforme los lineamientos establecidos por la entidad encargada de la política de integridad pública. j) (Agregado por el Art. 6 numeral 1 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúanse los casos específicos y particulares que determina la Ley. Las</p>
--	---

	<p>instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación. Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio del Trabajo. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición. En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.</p>
--	--

2. Artículo 10 Ingreso al servicio público de personas extranjeras – Ley Orgánica del Servicio Público

Propuesta: Incluirse un párrafo como inciso final del artículo 10

Argumentación: La Corte Constitucional establece que las leyes orgánicas son normas de mayor jerarquía que las leyes ordinarias (art. 133 de la Constitución), entre las cuales se considera como tal a las que regulan el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, por lo tanto, cualquier reforma, derogatoria o modificación debe hacerse también mediante ley orgánica y no por una ley ordinaria y en el caso que nos Ocupa la LOSEP tiene el carácter de Ley Orgánica. De igual forma debemos observa el principio de unidad de materia es decir que todas tenga relación con el ámbito laboral. Es así, que la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo Séptimo del Título IV, dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, y se señala las instituciones que integran el sector público y las personas que tienen la calidad de servidoras y servidores públicos.

De igual forma es necesario establecer que el artículo 326 de la Constitución establece que las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo

A fin de establecer la unidad de materia y la coherencia de las presentes disposiciones legales, debemos observar lo que dispone el artículo 229 de la Constitución que establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el

organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. (Sentencia 58-11-IN-22) Párrafo 66)

De lo anotado encontramos que el ente rector de la política pública en materia de Trabajo es el Ministerio de Trabajo, quien establece las directrices tanto en el sector público como en el sector privado, observando los lineamientos del Plan nacional de desarrollo.

De la propuesta del presente proyecto se desprende que el objeto de esta ley orgánica reformativa es que en el ámbito laboral las instituciones del Estado se regulen por normas de aplicación general para que en virtud de su cumplimiento respondan a las exigencias de la sociedad amparado en los principios de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia y evaluación que rigen a la Administración Pública. Para ello es necesario observar que la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo primero establece:

Art. 1. Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

A su vez la ley de la materia en su artículo 2 establece que el servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

A su vez, es necesario modificar varias disposiciones legales que se encuentran vigentes en el ordenamiento jurídico, por lo que es necesario observar el principio de unidad de materia, esto es que todas tengan relación con el trabajo en todas sus expresiones sean en el ámbito público como en el privado.

Para ello es necesario que el equipo técnico proceda con la revisión de naturaleza y jerarquía de la norma, como en efecto lo ha realizado, para establecer que la naturaleza de la presente ley es de carácter laboral y su jerarquía corresponde a una ley de carácter orgánica por cuanto regular derechos y garantías de carácter constitucional.

En relación con este artículo, el MDT manifestó que las disposiciones previstas para los nacionales también deben aplicarse a las personas extranjeras que ingresen al servicio público. Recordaron que esta posibilidad ya está contemplada desde hace años en la LOSEP, pero que la reforma busca dejar claramente establecido que las inhabilidades, restricciones y previsiones también se extienden a los servidores públicos de nacionalidad extranjera. El Ministerio puntualizó que no tiene observaciones a esta disposición y que coincide plenamente con el enfoque de la propuesta.

Conclusión: Mantener el texto.

ARTÍCULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Inclúyase como inciso final del artículo 10, el siguiente texto: “Las prohibiciones establecidas en el presente artículo se extenderán a las personas de nacionalidad extranjera que residan en el Ecuador y/o que, en sus respectivos países, tengan, en su contra, sentencias condenatorias ejecutoriadas por el cometimiento de algún delito conforme la legislación de sus naciones.”.</p>	<p>Art. 10.- Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.- (Reformado por el núm. 2 de la Disposición Reformativa Cuarta de la Ley s/n, R.O. 75-S, 08-IX-2017, y por el Anexo No. 1 de la Pregunta No. 1 de la Consulta Popular, efectuada el 7 de mayo de 2011, R.O. 490-S, 13-VII-2011; y, reformado por el Anexo No. 1 de la Pregunta No. 1 del Referéndum, efectuada el 4 de febrero de 2018, R.O. 181-S, 15-II-2018; Reformado por el Art. 6 numeral 2 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025).- Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del Estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública. La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación. Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente. Estarán prohibidos de ejercer un cargo, un puesto, función o dignidad en el sector público, las personas que tengan bienes o capitales en paraísos fiscales. Las prohibiciones establecidas en el presente artículo se extenderán a las personas de nacionalidad extranjera que residan en el Ecuador y/o que, en sus respectivos países, tengan, en su contra, sentencias condenatorias ejecutoriadas por el cometimiento de algún delito conforme la legislación de sus naciones.</p>

3. Artículo 14.- Condiciones para el reingreso al sector público - Ley Orgánica del Servicio Público

Propuesta: Sustituirse el artículo 14 de la LOSEP

Argumentación: Respecto al artículo 14 de la reforma, el MDT destacó que la propuesta establece que quien haya sido indemnizado por supresión de puesto no podrá reingresar al sector público mediante nombramiento permanente durante un período de cinco años.

El director Andrade señaló:

“Nos parece adecuada esta disposición, porque evita la pérdida del talento humano capacitado y a la vez protege los recursos públicos invertidos en formación y capacitación. Lo correcto es que, si una persona reingresa con nombramiento permanente, exista una devolución monetaria. Sin embargo, en el caso de contratos ocasionales, esta obligación no debe aplicarse”.

La mesa coincidió con este criterio, reconociendo que la medida equilibra el derecho al trabajo con la sostenibilidad financiera del Estado.

Conclusión: Mantener el texto.

ARTÍCULO PROPUESTO EN LA REFORMA	ARTÍCULO FINAL
<p>Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente: “Art. 14.- Condiciones para el reingreso al sector público. - Quien hubiere sido indemnizado por efecto de la supresión de puesto no podrá reingresar al sector público bajo la modalidad de nombramiento permanente, durante el periodo de 5 años contados desde la fecha en que se produjo su separación. Podrá hacerlo en cualquier tiempo siempre que devuelva el monto de la indemnización, menos lo devengado. La misma condición de reingreso a la administración pública se aplicará para quien hubiere recibido compensación económica por retiro voluntario, compra de renuncia con indemnización y otras figuras similares. En lo relacionado a los descuentos, suspensiones y límites de pago de pensiones, se estará a lo dispuesto en las leyes de seguridad social respectivas.”.</p>	<p>Art. 14.- Condiciones para el reingreso al sector público.- (Sustituido por el Art. 6 numeral 3 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Quien hubiere sido indemnizado por efecto de la supresión de puesto no podrá reingresar al sector público bajo la modalidad de nombramiento permanente, durante el periodo de 5 años contados desde la fecha en que se produjo su separación. Podrá hacerlo en cualquier tiempo siempre que devuelva el monto de la indemnización, menos lo devengado.</p> <p>La misma condición de reingreso a la administración pública se aplicará para quien hubiere recibido compensación económica por retiro voluntario, compra de renuncia con indemnización y otras figuras similares. En lo relacionado a los descuentos, suspensiones y límites de pago de pensiones, se estará a lo dispuesto en las leyes de seguridad social respectivas</p>

4. Artículo 17 Nombramiento Provisional y Personas en Situación de Vulnerabilidad

Propuesta: Sustitúyase el literal b) del artículo 17.

Argumentos: En el tratamiento del artículo 17, referente al nombramiento provisional, los asesores de la CEPDTSS realizaron varios cuestionamientos sobre la situación de las personas en condiciones de vulnerabilidad que ocupan este tipo de nombramientos.

Ante ello, el MDT respondió que los derechos de estabilidad laboral no están contenidos únicamente en la LOSEP, sino que también se encuentran en otras normas, como la Ley Orgánica de Cuidado Humano y la Ley Orgánica de Discapacidades.

El Director Andrade expresó:

“Los abusos y limitaciones se encuentran dispersos en varias normas. No todos los regímenes tienen los mismos derechos de estabilidad. En el caso de la Ley de Empresas Públicas, por ejemplo, existe una amplitud normativa que ha generado excesos. Sería oportuno que la Comisión analice posibles reformas a esa ley para corregir estas situaciones”.

Agregó además que el nombramiento provisional recae sobre el puesto, no sobre la persona, y que, en ese sentido, no genera estabilidad laboral, lo cual es correcto. Las situaciones de vulnerabilidad ya tienen cobertura legal en las normas específicas mencionadas.

Finalmente, la mesa coincidió en que la Ley de Empresas Públicas no debe ser tan rígida como la LOSEP, ya que este sector requiere agilidad y flexibilidad para competir con empresas privadas, lo que implica una estructura laboral menos estricta.

Ha surgido dudas y jurisprudencia donde se ha desvirtuado el tema del nombramiento provisional, donde jueces han comenzado a dar estabilidad a este nombramiento, siendo contraria a la figura.

Conclusión: Que se indique que el nombramiento provisional sirve para ocupar temporalmente los puestos y que esto no genera derechos de estabilidad

ARTÍCULO PROPUESTO DEL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>4. Sustitúyase el literal b) del artículo 17, por el siguiente: “b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos o cargos; y, no generarán derechos de estabilidad. Se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;</p>	<p>Art. 17.- Clases de Nombramiento.- (Reformado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 64-5S, 20-VI-2025) Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) (Sustituido por el Art. 6 numeral 4 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68- 3S, 26-VI-2025) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos o cargos; y, no generarán derechos de estabilidad. Se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido,</p>

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,

b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;”.

hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2)

El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración.

Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la

servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la

señalada comisión; b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del

nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que

ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de

prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un

periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el

nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De

igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los

mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante

una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta

que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior

con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De periodo

fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1), b.2) y b.3)

podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan

servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de

servidores públicos de carrera. Los nombramientos provisionales otorgados

bajo la premisa de los literales b.1), b.2) y b.3) que sean emitidos a personas con

discapacidad o sus sustitutas; a personas con enfermedades catastróficas, raras, huérfanas

o de alta complejidad o sus sustitutas; a mujeres embarazadas, con permiso de

maternidad o con permiso de lactancia; no podrán ser cesadas en sus funciones, salvo

por razones previamente establecidas en esta Ley, y su tiempo de duración será hasta que

se incorpore o reincorpore el titular de la

	correspondiente partida asignada. En los casos anteriores no será necesaria la acreditación de su condición, excepto la de sustituto para efectos de su registro.
--	---

5. Artículo 21.- Obligaciones de rendir caución- Ley de Servicio Público

Propuesta: Inclúyase como inciso final del artículo 21 de la ley de Servicio Público

Argumentos: En el análisis del artículo 21, los asesores de la CEPDTSS expresaron su conformidad con la posición del MDT, señalando:

“Concuerdo con el criterio del ente rector de la política pública laboral. El principio de intangibilidad de la remuneración establece que el salario del servidor público no puede ser afectado. En este caso, la disposición legal permite que sean las instituciones las que asuman el costo de las pólizas de fidelidad, y no los servidores públicos, lo cual constituye una mejora”.

Añadieron que esta medida uniforma criterios frente a la Contraloría General del Estado, que anteriormente sancionaba de forma desigual, dependiendo de si las instituciones o los servidores asumían el pago.

El MDT precisó que la obligación de rendir caución solo aplica a quienes manejan recursos públicos o bienes institucionales, como directores financieros o administrativos, y que la reforma legitima el gasto público bajo principios de equidad y constitucionalidad.

Debe legitimarse el gasto. Por cuanto en ocasiones el valor debe ser asumido por el servidor y en otras la institución.

Conclusión: No hay observaciones.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
5. Inclúyase como inciso final del artículo 21 el siguiente: “Se faculta a las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación de esta ley y conforme la legislación vigente, a contratar para sus servidoras y servidores públicos pólizas de fidelidad. El Reglamento a esta Ley podrá establecer los tipos de pólizas de fidelidad a implementarse.”.	Art. 21.- Obligación de rendir caución. - (Reformado por el Art. 6 numeral 5 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Las y los servidores públicos, que desempeñen funciones de recepción, inversión, control, administración y custodia de recursos públicos, tienen obligación de prestar caución a favor de las respectivas instituciones del Estado, en forma previa a asumir el puesto. No podrán rendir caución a favor de los servidores que estén obligados de prestarla: el Presidente de la República, el Vicepresidente de la República, los Ministros y Secretarios de Estado, Viceministros, Subsecretarios, Miembros de la Corte Constitucional, Miembros de la Corte y Tribunales Electorales, Procurador General del

	<p>Estado, Contralor General del Estado, Fiscal General del Estado, los Jueces de la Corte Nacional de Justicia, Jueces de las Cortes Provinciales de Justicia y Jueces de los Tribunales, los miembros de la Asamblea Nacional, los Consejeros del Consejo Nacional Electoral y del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, los funcionarios o servidores de la Contraloría General del Estado, los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional y de la Comisión de Tránsito del Guayas en servicio activo, los Gobernadores y Consejeros Regionales, Gobernadores de Provincia, los Prefectos Provinciales, los Alcaldes, Concejales y Presidentes de Juntas Parroquiales; lo que no los exime de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran establecerse en su contra. Se faculta a las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación de esta Ley y conforme la legislación vigente, a contratar para sus servidoras y servidores públicos pólizas de fidelidad. El Reglamento de esta Ley podrá establecer los tipos de pólizas de fidelidad a implementarse.</p>
--	---

6. Artículo 22 de la ley del Servicio Público:

Propuesta: Sustitúyase el literal j) del artículo 22

Argumentos: El MDT indicó la existencia de un error de tipeo en el texto propuesto y recomendó sustituir la palabra “emita” por “sea emitida”, observación de carácter puramente gramatical.

Conclusión: No hay observaciones respecto al fondo, únicamente en la forma.

ARTÍCULO PROPUESTO EN LA REFORMA	ARTÍCULO FINAL
<p>6. Sustitúyase el literal j) del artículo 22, por el siguiente: “j) Someterse a las pruebas de confianza y evaluaciones periódicas, durante el ejercicio de sus funciones, de conformidad a la normativa emita por la entidad rectora en integridad pública en coordinación con el ente rector del trabajo; y,”.</p>	<p>“j) Someterse a las pruebas de confianza y evaluaciones periódicas, durante el ejercicio de sus funciones, de conformidad a la normativa que sea emitida por la entidad rectora en integridad pública en coordinación con el ente rector del trabajo; y,”.</p>

7. Art. 23 Derechos de los Servidores Públicos– Ley Orgánica de Servicio Público

Propuesta: Sustitúyase los literales a), e), h); y, j) del artículo 23

Argumentación: Las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente. En caso de que los servidores que laboren bajo esta modalidad obtuvieren calificaciones regular o insuficiente en la evaluación de desempeño; o, su jefe inmediato considere que la actividad que desempeña deba prestarse de manera presencial, la Unidad Administradora del Talento Humano tomará las acciones correspondientes para modificar la modalidad de trabajo, sin que esto sea considerado una sanción o un detrimento de los derechos para del servidor.

En la discusión sobre este artículo, los representantes de la CEPDTSS destacaron el literal j), que autoriza la aplicación de pruebas y evaluaciones reguladas por cada institución. Señalaron que esto permite establecer evaluaciones de confianza o fidelidad que, debidamente reguladas, contribuyen a fortalecer la eficiencia y transparencia institucional.

Uno de los asesores señaló:

“En algunas instituciones, como el Consejo de la Judicatura, se aplican evaluaciones de fidelidad. Este tipo de mecanismos, si se regulan adecuadamente, garantizan que los servidores públicos desempeñen sus funciones con integridad. Celebramos que el Ministerio haya mostrado apertura para incorporar estos controles, cuyo fin último es dignificar el trabajo público conforme a los principios de eficacia, eficiencia y transparencia”.

Conclusión: No hay observaciones respecto al fondo, únicamente en la forma.

ARTÍCULO PROPUESTO EN LA REFORMA	ARTÍCULO FINAL
<p>Sustitúyase los literales a), e), h); y, j) del artículo 23, por los siguientes:</p> <p>“a) Gozar de la estabilidad laboral que la Ley determine cuando se cumpla con las funciones asignadas para el cargo desempeñado de manera eficiente, conforme las evaluaciones realizadas por la institución a la que pertenece;”.</p> <p>“e) Recibir las indemnizaciones establecidas en esta ley, conforme a la normativa vigente;”.</p> <p>“h) Ser restituidos en forma obligatoria a sus cargos posterior a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en un término de quince días, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido, previo a la emisión de la correspondiente certificación presupuestaria y en las condiciones que disponga. Si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;”.</p>	<p>Sustitúyase los literales a), e), h); y, j) del artículo 23, por los siguientes:</p> <p>“a) Gozar de la estabilidad laboral que la Ley determine cuando se cumpla con las funciones asignadas para el cargo desempeñado de manera eficiente, conforme las evaluaciones realizadas por la institución a la que pertenece;”.</p> <p>“e) Recibir las indemnizaciones o compensaciones establecidas en esta ley, conforme a la normativa vigente;”.</p> <p>“h) Ser restituidos en forma obligatoria a sus cargos posterior a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en un término de quince días, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido, previo a la emisión de la correspondiente certificación presupuestaria y en las condiciones que disponga. Si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;”.</p>

<p>“j) Recibir la opción de reingresar a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada, siempre que en sus dos últimas evaluaciones de desempeño haya obtenido puntajes de excelente o su equivalente y no haya sido sujeto a sanción administrativa por la institución o sanción alguna por parte de la Contraloría General del Estado;”.</p>	<p>“j) Recibir la opción de reingresar a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada, siempre que en sus dos últimas evaluaciones de desempeño haya obtenido puntajes de excelente o su equivalente y no haya sido sujeto a sanción administrativa por la institución o sanción alguna por parte de la Contraloría General del Estado;”.</p>
---	---

8. Artículo innumerado – Teletrabajo y evaluación del desempeño

Propuesta: Sustitúyase el inciso final del artículo innumerado posterior al artículo 25

Argumentación: El MDT observó que, para mantener coherencia terminológica en toda la LOSEP, se debe utilizar la denominación “unidad de administración del talento humano” en lugar de “unidad administradora”.

Asimismo, propuso que los métodos de evaluación del desempeño en la modalidad de teletrabajo sean definidos por el Ministerio del Trabajo mediante norma técnica, garantizando criterios uniformes y evitando que cada institución adopte procedimientos distintos.

Conclusión: Se sugiere eliminar el texto “establecer métodos y procesos de evaluación de desempeño que se acuden a esta modalidad laboral”

ARTÍCULO PROPUESTO EN LA REFORMA	ARTÍCULO FINAL
<p>Sustitúyase el inciso final del artículo innumerado posterior al artículo 25, por los siguientes: “Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente y establecer métodos y procesos de evaluación de desempeño que se adecuen a esta modalidad laboral. En caso de que los servidores que laboren bajo esta modalidad obtuvieren calificaciones regular o insuficiente en la evaluación de desempeño; o, su jefe inmediato considere que la actividad que desempeña deba prestarse de manera presencial, la Unidad Administradora del Talento Humano tomará las acciones correspondientes para modificar la modalidad de trabajo, sin que esto sea considerado una sanción o un detrimento de los derechos para del servidor.”.</p>	<p>Las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente. En caso de que los servidores que laboren bajo esta modalidad obtuvieren calificaciones regular o insuficiente en la evaluación de desempeño; o, su jefe inmediato considere que la actividad que desempeña deba prestarse de manera presencial, la Unidad Administradora del Talento Humano tomará las acciones correspondientes para modificar la modalidad de trabajo, sin que esto sea considerado una sanción o un detrimento de los derechos para del servidor.</p>

PROYECTO DE VIVIANA VELOZ: LIBERTAD SINDICAL

9. Propuesta: Sustitúyase el artículo 452 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto:

Argumentación:

Durante el análisis, se concluyó que no existe justificación para extender la garantía sindical a 48 meses (cuatro años). Los técnicos de la CEPDTSS señalaron que una ampliación de tal magnitud otorgaría una protección desproporcionada a los beneficiarios, convirtiéndose en una “patente de curso” que impediría cualquier acción disciplinaria o administrativa. En consecuencia, no resulta razonable ni coherente con los principios de equilibrio laboral.

Esta protección ya se encuentra contemplada en el Código del Trabajo, además se considera como una protección excesiva misma que tampoco tiene una justificación jurídica.

Conclusión: Mantener el artículo en actual vigencia.

ARTÍCULO PROPUESTO EN LA REFORMA	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 15. - SUSTITÚYASE el artículo 452 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto: Art. 452.- Prohibición de despido. - Salvo los casos del artículo 172, el empleador o empleadores no podrán despedir a ninguna o ninguno de sus trabajadores, hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva, desde el momento en que se solicite el registro de cualquier organización de trabajadores y trabajadores.</p> <p>Esta protección se extiende hasta cuarenta y ocho, meses posteriores a la solicitud. De producirse al despido, no se interrumpirá si trámite de registro de la organización y estos se considerarán ineficaces."</p>	<p>Se elimina el artículo propuesto.</p>

10. Artículo 3 – Reforma al artículo 447 del Código del Trabajo

Propuesta: Sustitúyase el artículo 447 del Código de Trabajo en actual vigencia

Argumentación: Respecto a la reelección de dirigentes sindicales, la mesa técnica determinó que restringir la participación en cargos distintos dentro de una directiva vulnera el artículo 61 de la Constitución, que garantiza los derechos de participación ciudadana.

Los asesores de la CEPDTSS sugirieron una alternativa: permitir que un miembro de la directiva pueda postularse a un cargo diferente, siempre que medie un período de alternancia, a fin de evitar la continuidad indefinida y asegurar la rotación democrática de los cargos.

En el acuerdo 082 la disposición legal acoge la cuestión de alternancia, paridad, pero en relación con el tiempo este se limita a 2 y a 4 años con reelección.

El proyecto de Ley propuesto por la Asambleísta Sofía Sánchez establece 4 años con reelección 4 años más.

Por otro lado, el texto emitido por la Asambleísta Viviana Veloz propone alternabilidad, alternancia, proporcionalidad de sus afiliados.

Se ha realizado un análisis relacionado con la reelección de aquellas personas que pertenece a una directiva, y se considera que se estaría violentando los derechos de participación establecidos en el art. 61 de la CRE si se limita a una persona que ya ocupó un cargo esté impedida de participar en otro.

Como alternativa válida se podría sugerir que pueda postularse a un cargo distinto con la alternancia de por lo menos un período para que no haya la continuidad y se garantice de forma eficaz y eficiente la alternabilidad.

Conclusión: Mantenerlo de manera híbrida referente al Acuerdo Ministerial, ya que va anclado a la propuesta del Ministerio de Trabajo. propuestas de artículo se enviará por parte del ministerio.

ARTÍCULO PROPUESTO EN LA REFORMA DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 3.- En el Artículo 447 Contenido de los estatutos, sustitúyase el numeral tres por el siguiente texto: 3.- Organización de la directiva, número de miembros, denominación de los cargos, deberes y atribuciones de cada uno de los miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción, los periodos de la directiva serán de cuatro años y podrán ser reelegidos por una sola vez.</p> <p>Artículo 3.- En el Artículo 447 Contenido de los estatutos, posterior al numeral 12 inclúyase un numeral con el siguiente texto: 13.- Procedimientos para la fiscalización de la gestión de la directiva, incluyendo la auditoría anual y la rendición de cuentas a los afiliados. Los estatutos deberán prever la vigilancia y auditoria, con poderes para revisar y reportar sobre la administración y uso de los fondos y recursos del sindicato o asociación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 451 de la presente ley."</p>	<p>Artículo 447.- Las organizaciones laborales garantizarán en sus estatutos la alternabilidad y la paridad de género en la composición de sus directivas, siempre que ello sea posible, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato; 2. Representación legal del mismo; 3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción; 4. Obligaciones y derechos de los afiliados; 5. Condiciones para la admisión de nuevos socios; 6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras; 7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima. De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador; 8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo; 9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

	<p>10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;</p> <p>11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;</p> <p>12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,</p> <p>13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.</p>
--	---

MESA TÉCNICA 13 DE OCTUBRE 2025

En la sesión de la Mesa Técnica se abordaron cinco ejes sustantivos vinculados al proyecto de reforma del Código del Trabajo, particularmente en materia de negociación colectiva, principios laborales, procedimientos de mediación y conciliación, protección sindical y régimen del sector público.

Se examinó la propuesta de sustitución y actualización de los artículos relativos a la negociación colectiva, sus niveles y sujetos intervinientes. Se enfatizó la necesidad de mantener la negociación exclusivamente entre empleadores y trabajadores, evitando extenderla a organizaciones de grado superior (federaciones o confederaciones), por considerarse contraria al principio de bilateralidad contractual. Se ratificó que el modelo vigente permite la representación del comité de empresa o de la organización sindical con mayoría representativa, conforme al principio de unidad de negociación.

En esa misma línea, se discutió la incorporación de nuevos principios orientadores de la contratación colectiva. Se propuso ampliar el texto inicial que contemplaba únicamente la intangibilidad y favorabilidad, incorporando también los principios de ultraactividad, primacía de la realidad y lesividad de los contratos colectivos. Este último, para facultar al Estado a impugnar cláusulas que contravengan el interés público o resulten gravosas para el erario estatal. Se destacó que tales principios consolidan la progresividad de derechos laborales y la función tutelar del Estado.

De igual forma se revisaron las disposiciones procedimentales sobre la presentación, contestación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo. El análisis se centró en evitar duplicidad normativa con los reglamentos ministeriales vigentes y el COGEP, precisando que los aspectos operativos deben mantenerse en normativa secundaria. Se recomendó preservar el texto actual del Código en lo referente a los plazos, etapas y competencia del tribunal de conciliación y arbitraje, garantizando coherencia con el sistema procesal laboral.

Por otro lado, se evaluaron las reformas orientadas a reforzar la estabilidad y protección de los dirigentes sindicales, así como la creación de un registro público de empleadores con prácticas antisindicales. Se concluyó que dichas disposiciones deben armonizarse con la jurisprudencia constitucional y los acuerdos ministeriales vigentes sobre no discriminación y prácticas antisindicales, evitando duplicidad normativa y garantizando la tutela efectiva mediante los mecanismos jurisdiccionales ya existentes.

Finalmente, se analizaron reformas relativas al teletrabajo, cambios de ocupación y comisiones de servicio en el sector público. Se subrayó que la regulación del teletrabajo y la evaluación de desempeño deben permanecer bajo competencia normativa del ente rector, a fin de evitar dispersión regulatoria. En cuanto a las comisiones de servicio, se debatió la pertinencia de condicionar su otorgamiento a evaluaciones de desempeño sobresalientes, privilegiando la eficiencia y calidad del servicio público sin generar restricciones desproporcionadas al derecho de movilidad administrativa.

Artículo 23. Sustitúyase el título del TÍTULO II del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto: **TÍTULO II DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Propuesta: no existen observaciones.

Argumentación: no existen observaciones.

Conclusión: mantener el texto propuesto por el proyecto de ley.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
TÍTULO II DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Título II DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 24.- Sustitúyase el artículo 220 del Código del Trabajo - Negociación colectiva.

Propuesta: incluir a las asociaciones de trabajadores cuando se trata del tema de rama por actividad.

Argumentación: No se consideró la propuesta porque la redacción del artículo hace referencia a la rama por actividad y se está esperando el pronunciamiento de la Corte Constitucional.

Conclusión: mantener el texto normativo vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 24.- Sustitúyase el artículo 220 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto: Art. 220.- Negociación colectiva. - la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que se realizan entre una o varias organizaciones sindicales o una federación sindical y una o varios empleadores o una organización de empleadores; con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, entre otros.</p> <p>La negociación colectiva se plasmará en un contrato colectivo con la firma de las partes intervinientes; y, amparará a todas las personas trabajadoras del respectivo nivel de negociación, sin ningún tipo de discriminación, sean a no sindicalizadas.</p> <p>La negociación colectiva deberá estar presidida por los principios de buena fe, autonomía</p>	<p>Art. 220.- Contrato colectivo.- (Reformado por el Art. 36 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV2015).- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.</p>

<p>colectiva, participación y búsqueda de la igualdad en las relaciones de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">El Estado tiene la obligación de promover y garantizar la negociación colectiva en todos los niveles del ámbito de actividad público y privado, privilegiando el nivel de rama o sector de actividad.</p>	
--	--

Artículo 25.- Sustitúyase el artículo 221 del Código del Trabajo. - Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.

Propuesta: considerar más de una organización en la negociación colectiva e incluir a las organizaciones por rama.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo puntualizó que esta propuesta no es viable ya que no se puede considerar una o varias organizaciones. La negociación colectiva es solo para un empleador, y el texto propuesto abre la posibilidad de negociar entre varias organizaciones con diferentes empleadores. Además, tampoco procedería la reforma en virtud de la mención a las asociaciones por rama. Esta propuesta no ha sido considerada ni a nivel regional porque no existe este tipo de representación.

Por su parte, la mesa técnica de la CEPDTSS argumentó que la propuesta rompe principios establecidos en el Código Civil respecto al establecimiento de obligaciones para las partes contratantes. En la presente propuesta lo que se pretende es que entre como parte sujeto de negociación una federación de nivel superior o mayor a la cual esté adscrita una organización colectiva, es decir, les vuelve parte procesal sin tener obligación alguna como empleador con esa federación o esa confederación. La propuesta normativa incluso rompe con el principio pacta sunt servanda. Lo que conlleva que los acuerdos y tratados celebrados entre las partes deben cumplirse de buena fe como máxima fundamental en el derecho contractual y de los tratados, lo que significa que los compromisos adquiridos son legalmente vinculantes y deben respetarse como ley entre las partes que lo firmaron.

Conclusión: mantener el texto normativo vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 25.- SUSTITÚYASE el artículo 221 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto: Art. 221.- Partes en la negociación colectiva. - Son partes en la negociación colectiva:</p> <p>1. Por un lado, una o varias organizaciones de trabajadores y trabajadoras, sus federaciones o confederaciones con presencia en el respectivo aval de negociación.</p> <p>A nivel de empresa, las y los trabajadores estarán representados por el comité de empresa, en donde exista. De no existir comité de empresa, estarán representados por la organización</p>	<p>Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo. - En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus</p>

<p>existente, independientemente de número de personas que afilie. A nivel superior al de empresa, las y los trabajadores estarán representados por la organización que represente al nivel que se negocia.</p> <p>En cualquier nivel, en caso de pluralidad de organizaciones, estas concurrirán proporcionalmente al número de personas que afilien para la integración de la comisión negociadora. Las y los representantes en la negociación no excederán de diez a nivel de empresa y de quince a nivel superior al de empresa.</p> <p>2. Por otro lado, uno o varios empleadores o asociaciones patronales representativos del respectivo nivel.</p> <p>A nivel superior al de empresa concurrirán a la conformación de la mesa de negociación la o las organizaciones los empleadores del respectivo nivel. En caso de que no exista una organización de empleadores, concurrirán los empleadores más representativos de la rama o sector, proporcionalmente al número de personas que empleen directa o indirectamente. El número de representantes será igual al de la parte trabajadora,</p>	<p>representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.</p>
--	--

Artículo 26. Agregar texto después del artículo 221 del Código del Trabajo en actual vigencia.

Propuesta: Establecer la intangibilidad y favorabilidad del contrato colectivo. Las condiciones de trabajo y de salario no podrán ser desmejoradas por ningún acuerdo individual o colectivo y hacer prevalecer la norma más favorable en caso de discordancia o contradicción entre cláusulas de dos convenios aplicables a un mismo sector de actividad.

Argumentación:

El Ministerio del Trabajo sugiere considerar el principio de ultraactividad y de primacía de la realidad del acuerdo ministerial MDT 2025-056 en el artículo 1 en lugar de la intangibilidad y la favorabilidad. El principio de primacía de la realidad dispone que en caso de contradicción entre lo establecido en documentos, contratos, convenios o registros formales y que efectivamente sucede en la ejecución de la relación laboral, prevalecerá la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias. El principio de ultraactividad, en cambio se refiere a la continuidad de las cláusulas de un contrato colectivo vencido hasta que entre en vigor el nuevo. Con este principio se protegerán los derechos y beneficios de los trabajadores mientras se negocia y se suscribe un nuevo contrato colectivo.

Por su parte, la mesa técnica de la CEPDTSS consideró que el principio de realidad laboral es una de las buenas conquistas laborales de esta Mesa de Trabajo en la ley, que se tomó inclusive como pronunciamiento dentro de la ley para erradicar las formas de violencia y acoso laboral. Y ese principio lo que hace es, más allá de las contradicciones que se establezcan entre la documentación, el juez en materia laboral tendrá la facultad de evaluar y establecer con su sana crítica la realidad existente en la relación contractual entre empleadores y trabajadores, más que nada por la simulación. Sin embargo, la mesa técnica. invitó a considerar la posibilidad de incluir el principio de intangibilidad en virtud de que su existencia permite no revisar o rever los derechos y conquistas laborales, así como el principio de lesividad que permite demandar cualquier contratación colectiva que se haga al margen de la ley y afectando a los intereses del Estado. No que los unos excluyan a los otros, sino que se aclare que dentro del proceso de contratación colectiva tienen que observarse principalmente estos cuatro principios y también la facultad del Estado de poder rever aquellas contrataciones que se consideren lesivas en contra de los intereses nacionales.

Conclusión: mejorar el artículo, incluyendo a los principios de ultraactividad, primacía de la realidad y lesividad.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 26.- AGREGUESE después del artículo 221 del Código del Trabajo en actual vigencia, el siguiente texto:</p> <p>Art. 221.1.- Intangibilidad y favorabilidad del contrato colectivo. - La negociación colectiva en general, y los convenios o contratos colectivos en particular fijarán condiciones de trabajo y de salario que no podrán ser desmejoradas por ningún acuerdo individual ni colectivo en el ámbito de su aplicación.</p> <p>En caso de que exista una discordancia o contradicción entre cláusulas de dos convenios o contratos colectivos de distinto nivel aplicables a un mismo sector de actividad o empresa, primará la norma que resulte de mayor favorabilidad para las y los trabajadores a quienes cubra."</p>	<p>Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo. - En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. https://www.fielweb.com. Pág. 81 de 195</p> <p>En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.</p> <p>En la contratación colectiva se observarán principalmente los principios de primacía de la realidad y de ultraactividad.</p>

Artículo 27. Sustituir el artículo 222 del Código del Trabajo. - Justificación de la capacidad para contratar.

Propuesta: nombramiento de una comisión negociadora para suscribir el contrato colectivo.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo argumenta que no existe una justificación ni técnica ni jurídica en los casos que una organización sindical pueda nombrar una comisión negociadora. La negociación colectiva para el sector trabajador, el sector empleador, comité de empresas o directivas. No podría irse a algo más allá ya que se perdería el sentido de un contrato colectivo y de un contrato para trabajadores.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 27. - SUSTITÚYASE el artículo 222 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto:</p> <p>Art. 222- Justificación de la capacidad para contratar. Las y los representantes de las personas trabajadoras justificarán su capacidad para negociar y suscribir el contrato colectivo por medio del respectivo Estatuto y por nombramiento legalmente conferido; o, en caso de conformarse una comisión negociadora, el acta de conformación. Los empleadores justificarán su representación en la misma forma.</p>	<p>Art. 222.- Justificación de la capacidad para contratar. - Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.</p>

Artículo 28. Sustituir el artículo 223 del Código del Trabajo. - Presentación del proyecto de contrato colectivo.

Propuesta: presentación de un contrato colectivo cuando existan pluralidad de organizaciones. Nuevamente se incluye a las asociaciones por rama.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo alegó que con esta propuesta se podría inducir al error al Inspector del Trabajo con la pluralidad de organizaciones y de presentaciones de proyectos de contratos colectivos. Asimismo, la relación colectiva es entre empleador y el comité de empresa. No pueden entrar más partícipes ni negociarse un contrato en conjunto

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>SUSTITÚYASE el artículo 223 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente texto:</p>	<p>Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo. - Las asociaciones de trabajadores</p>

<p>Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo. - La organización de trabajadores y trabajadoras presentará ante la inspectoría del trabajo que corresponda el proyecto de contrato colectivo. En caso de pluralidad de organizaciones se podrá presentar un proyecto acordado previamente en unidad, o, de forma concurrente, diferentes proyectos, que deberán tramitarse en conjunto en la mesa de negociación.</p> <p>En el proyecto, la o las organizaciones definirán el alcance y cobertura del proyecto en correspondencia a la naturaleza de su constitución y representatividad, a cualquier nivel de negociación, entre otros, a nivel de empresa, de rama o sector de actividad, de industria y a nivel regional o nacional.</p>	<p>facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas</p>
---	---

Artículo 29. Agregar dos artículos después del artículo 223 del Código del Trabajo.

Propuesta: reglamentar y modificar el procedimiento de notificación y contestación en cuanto a la negociación del contrato colectivo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo expuso que en esta propuesta normativa lo que se observa es que se está reglamentando, es decir, se está estableciendo un procedimiento que de alguna manera también contradice lo que ya está vigente actualmente. Por ejemplo, en la normativa vigente se establece un término de 15 días a la etapa de negociación. En ese caso se estaría reduciendo el tiempo y contradiciendo lo ya dispuesto. No existe una etapa de contestación a la solicitud. La propuesta por parte del ente rector de la política pública es mantener el texto vigente o acoger lo que determina el artículo 5.9 del acuerdo ministerial MDT-2025-082. De igual forma considera que es de buena fe el establecimiento de un proceso de contestación, pero esto limitaría la negociación como tal con el empleador, factor importante para llegar a consensos.

En lo que respecta a la propuesta del segundo artículo el ente rector alegó que el remover de la disposición la necesidad de la presencia del inspector del trabajo limitaría a que tanto empleador como trabajador ejerzan presión y esta no sea controlada o que incluso se deje sin protección a los derechos de los trabajadores. El rol del inspector, como profesional del derecho laboral, es ayudar a la parte más débil de la negociación, que en mayoría de circunstancias es el trabajador.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
--	-----------------------

Artículo 29.- AGRÉGUESE después del artículo 223 del Código del Trabajo en actual vigencia el siguiente texto:

Art. 223.1.- Notificación y contestación. - La inspectoría del trabajo dispondrá que se notifique con el proyecto de contrato colectivo al empleador, empleadores u organización de empleadores o a sus representantes, en el término de cuarenta y ocho horas. En la misma notificación se le o les prevendrá de la obligación que tienen de contestar en el término de diez días y acreditar su capacidad legal para comparecer con la contestación y para concurrir a integrar la mesa de negociaciones.

En la contestación se deberá aceptar o rechazar en forma total o parcial el proyecto de las y los trabajadores.

Si hubiere aceptación total, la o el inspector del trabajo, en el término de veinticuatro horas, notificara a las partes, fijándose día y hora para que lo suscriban.

Si la aceptación fuere parcial, la o el inspector del trabajo que conozca el contrato colectivo fijará día y hora para que concurren las partes para integrar la mesa de negociación, acordar el calendario de trabajo y el plan de negociación. Se tendrá por aceptación parcial la contestación en la que se acepte iniciar la negociación del contrato colectivo, aunque se niegue la totalidad del texto propuesto.

En caso de rechazo total al proyecto de contrato colectivo presentado por las y os trabajadores, quedarán facultados para presentar un pliego de peticiones o declarar la huelga, si así la deciden.

Art. 223. 2.- Conformación de las mesas de negociación. - De conformidad con lo establecido en el artículo 221 de este Código, las mesas de negociación estarán integradas por las y los representantes de las partes trabajadora y empleadora; y. por la o el inspector del trabajo con funciones de mediación de la jurisdicción correspondiente.

De forma excepcional y únicamente por acuerdo entre las partes, la mesa de negociación podrá integrarse sin la presencia de la o el delegado del Ministerio rector del trabajo.

Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo. - Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas

<p>La parte empleadora en la negociación colectiva sea pública o privada, tiene la obligación de proporcionar a la a las organizaciones sindicales que negocian toda la información que se requiera y sea suficiente y relevante a los efectos de la negociación colectiva.</p>	
---	--

Artículo 30. Sustituir el artículo 224 del Código del Trabajo. - Negociación colectiva.

Propuesta: extender el período de negociación del contrato colectivo a 90 días término. En el mismo se propone que, en caso de existir cláusulas regresivas o contrarias a la Constitución, la ley o los tratados internacionales, el Inspector será la autoridad encargada de certificar la existencia o no de dichas situaciones y ordenar la renegociación.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo expuso que a veces la negociación puede extenderse por las prorrogaciones solicitadas, por lo que agregar como primer término 90 días solamente alargaría el proceso. Actualmente el tiempo es 30 días. Adicionalmente, señalan una contradicción con el artículo precedente porque se hace alusión a la necesidad del inspector del trabajo en este artículo mientras que en el anterior se elimina dicha necesidad. Sugirió mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 30.- SUSTITÚYASE el artículo 224 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto:</p> <p>Art. 224. - Negociación y suscripción del contrato colectivo. - Una vez conformada la mesa de negociación en el plazo máximo de quince días, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de noventa días, salvo que éstas de común acuerdo determinen nuevos plazos para concluir la negociación, que no podrán superar noventa días adicionales.</p> <p>Concluida la negociación y estipuladas todas las cláusulas del contrato colectivo, su texto íntegro, firmado por todas las y los negociadores será puesto en conocimiento de la o el inspector del trabajo, quien deberá certificar que no existen cláusulas o estipulaciones que perjudiquen a las y los trabajadores, que sean regresivas o contrarias a la Constitución, la ley y los instrumentos internacionales de la materia. En caso de encontrar incompatibilidades</p>	<p>Art. 224.- Negociación del contrato colectivo. - (Reformado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación. Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda. La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o</p>

<p>constitucionales, convencionales, legales o verificar que existe regresión de derechos, ordenará a las partes la renegociación para la rectificación de estas cláusulas.</p> <p>Con las subsanaciones correspondientes o con la certificación de que no existen cláusulas o estipulaciones regresivas a derechos, la o el inspector del abajo encargado fijará día y hora para que las partes acudan a la suscripción del contrato colectivo ante la autoridad competente. Sin perjuicio de la suscripción los acuerdos a los que hayan llegado las partes a través de las y los negociadores tendrán validez desde que fueron convenidos.</p>	<p>aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios: Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:</p> <p>1. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4. 2. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley. 3. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo. 4. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo. 5. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales. 6. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2</p>
---	---

Artículo 31. Sustituir el artículo 225 del Código del Trabajo. - Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Propuesta: modificar el trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, añadiendo una fase previa de mediación con la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo.

Argumentación: El Código del Trabajo establece que su norma supletoria es el COGEP por lo que la mediación y conciliación siempre deben formar parte de los procesos. Además,

cuando se ingresa al Tribunal de Conciliación y Arbitraje es cuando se incumple lo negociado en el Contrato Colectivo. Se recomienda mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 31.- SUSTITÚYASE EL artículo 225 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto:</p> <p>"Art. 225.- Falta de acuerdo. - Si vencido el calendario de trabajo convenido no hubieran podido ponerse de acuerdo en el contenido del contrato colectivo, cualquiera de las partes podrá solicitar que la negociación se lleve a cabo con en la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio rector del trabajo.</p> <p>Si la parte empleadora en más del cincuenta por ciento de quienes conforman la mesa de negociación faltare a dos o más audiencias de mediación o si transcurriere un plazo de noventa días sin que se lleguen a acuerdos; las y los trabajadores quedarán facultados para declarar la huelga, si así lo deciden; y. solamente por acuerdo entre las partes, o por solicitud de una de ellas y aceptación de la otra, se podrá suspender la huelga y someter al conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código y conforme las reglas señaladas en los artículos siguientes.</p> <p>El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.</p>	<p>Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. - Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código. El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo</p>

Artículo 32. Agregar una frase en el artículo 226 del Código del Trabajo. - Contenido de la reclamación.

Propuesta: añadir al texto si es que una de las partes solicita que el asunto se someta a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la reclamación contendrá los requisitos expuestos en la norma.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo expuso que en este caso también existe una contradicción y que además no se puede ir directamente al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. El texto vigente sí deja claro cuáles son los pasos para ingresar a dicho tribunal. Sugirió mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 32.- Agréguese en el artículo 226 del Código de Trabajo en actual vigencia la frase: "En caso de que una de las partes solicite que el asunto se someta a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje," antes de la frase "la reclamación contendrá los siguientes puntos".</p>	<p>Art. 226.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos: 1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación; 2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales; 3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado; 4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos; 5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y, 6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados. Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan</p>

Artículo 33. Agregar un inciso final en el artículo 228 del Código del Trabajo. - Contestación a la reclamación.

Propuesta: la parte requerida, en su contestación, deberá aceptar expresamente el sometimiento de los puntos en desacuerdo bajo conocimiento de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no existe aceptación, el trámite se archivará.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sugiere mantener el texto vigente en virtud de que se están estableciendo nuevas reglas para la negociación colectiva y nuevas reglas para el tribunal, pero este tribunal es la última vía que existe para la negociación y el COGEP ya establece término para la conciliación, mediación y demás. Si se cambian las reglas, se estaría en contra del COGEP.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 33.- Agréguese un inciso final en el artículo 228 del Código del Trabajo en actual vigencia:</p> <p>"En la contestación a la reclamación, la parte requerida deberá aceptar expresamente el</p>	<p>Art. 228.- Contestación a la reclamación.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente: 1. Designación de la autoridad ante quien comparece; 2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o</p>

<p>sometimiento de los puntos en desacuerdo al conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no existe aceptación, el trámite se archivará, sin que esto impida la presentación de una nueva solicitud cuando una de las partes lo considere."</p>	<p>niega; 3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante; 4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y, 5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados. 6. Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso</p>
---	--

Artículo 34. Sustituir el artículo 233 del Código del Trabajo. - Prohibición de despido de trabajadores.

Propuesta: considerar como ineficaces los despidos efectuados durante la negociación del contrato colectivo.

Argumentación: esta norma está contemplada en el Código del Trabajo cuando se aborda el despido ineficaz, por lo que habría duplicidad normativa.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 34.- Sustitúyase el artículo 233 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Art. 233.- Prohibición de despido de trabajadores. - Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador o empleadores no podrán despedir a ninguno de sus trabajadores mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hicieren, estos despidos serán considerados ineficaces."</p>	<p>Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo. - Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.</p>

Artículo 35. Sustituir el artículo 237 del Código del Trabajo. - Contenido del contrato colectivo.

Propuesta: añadir nuevos requisitos al contrato colectivo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo realizó observaciones a los numerales 1 al 7 ya que se trata prácticamente de derechos y obligaciones de los trabajadores, por lo que no se podría negociar ni entraría en el proceso de negociación. En un contrato colectivo la negociación aborda los beneficios adicionales para el contrato individual de trabajo. Ven como innecesario agregar dichos numerales. Sugieren mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 35.- Sustitúyase el artículo 237 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Art. 237.- Las cláusulas del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se podrá negociar las siguientes materias: 1. La clase de contratos individuales de trabajo, su forma, contenido, duración, causas y procesos de terminación; 2. Los salarios, sueldos y, en general, remuneraciones incluso adicionales, utilidades y bonificaciones; 3. La intensidad y calidad del trabajo; 4. Jornadas de trabajo y descansos, fiestas cívicas y vacaciones; 5. Salud y seguridad en el trabajo; 6. Capacitación permanente en el trabajo y actualización en el manejo de nuevas tecnologías, máquinas y herramientas; 7. Uniformes, ropa de trabajo apropiada, equipos e implementos de trabajo; 8. Permisos sindicales; 9. Cláusulas de estabilidad laboral, órganos y procedimientos de actualización de las cláusulas contractuales cuando mejoren las circunstancias económicas, sociales y culturales del medio en el que se realice el trabajo de la institución o empresa; y, 10. Cualquier otra que se proponga por la o las organizaciones o sea de interés de las partes."</p>	<p>Art. 237.- Contenido del contrato colectivo. - En el contrato colectivo se fijarán: 1. Las horas de trabajo;</p> <p>2. El monto de las remuneraciones;</p> <p>3. La intensidad y calidad del trabajo;</p> <p>4. Los descansos y vacaciones;</p> <p>5. El subsidio familiar; y,</p> <p>6. Las demás condiciones que estipulen las partes</p>

Artículo 36. Sustituir el artículo 238 del Código del Trabajo. - Ámbito del contrato colectivo.

Propuesta: incluir las organizaciones por rama dentro del ámbito del contrato colectivo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sugiere no considerar la propuesta porque nuevamente se hace referencia a la rama, sector o industria, materia sobre la cual aún no existe pronunciamiento de la Corte Constitucional. Asimismo, hace hincapié en lo que respecta a la contratación colectiva con el segundo y tercer grado de asociaciones ya que estas no pueden negociar contratos colectivos.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 36.- Sustitúyase el artículo 238 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Art. 238.- Ámbito del contrato colectivo. - En el contrato colectivo se indicará la rama, sector, industria, empresa o empresas y la circunscripción territorial en que haya de</p>	<p>Art. 238.- Ámbito del contrato colectivo. - En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la</p>

aplicarse, conforme el nivel de la o las organizaciones que negocia."	circunscripción territorial en que haya de aplicarse.
---	---

Artículo 37. Derogar el artículo 239 del Código del Trabajo. - Duración del contrato colectivo.

Propuesta: derogar el artículo 239 del Código del Trabajo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sugiere que no se elimine, ya que el artículo actual establece la duración del tiempo del contrato colectivo, que puede ser por tiempo indefinido, por fijo, por duración o por tiempo de duración de la empresa o hora determinada. Aquello es importante porque puede ser que pueda vulnerar derechos los trabajadores o que se pueda exceder en un sentido de presupuesto para las empresas y para los empleadores; la CPDTSS acoge la propuesta del MDT por considerarse que al ampliar los plazos se vulnerarían derechos de los trabajadores.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 37.- Deróguese el artículo 239 del Código del Trabajo en actual vigencia.	Art. 239.- Duración del contrato colectivo. - El contrato colectivo puede celebrarse: 1. Por tiempo indefinido; 2. Por tiempo fijo; y, 3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Artículo 38. Sustituir el artículo 240 del Código del Trabajo. - Determinación del número de trabajadores.

Propuesta: modificar el artículo 240 para que se fije el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de organización contratante en todo contrato colectivo a nivel de empresa.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo y la CPDTSS consideran que no existe una propuesta innovadora. Se sugiere mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 38.- Sustitúyase el artículo 240 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente: "Art. 240.- Determinación del número de personas trabajadoras. - En todo contrato colectivo a nivel de empresa se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de organización contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus	Art. 240.- Determinación del número de trabajadores. - En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato

servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato."	
---	--

Artículo 39. Sustituir el artículo 243 del Código del Trabajo. - Disolución de la asociación de trabajadores.

Propuesta: se propone que, en caso de disolución de una o varias organizaciones de trabajadores, pase a ocupar su lugar la organización que subsista.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo considera que no se puede establecer la disolución de una o varias organizaciones que sean parte de un contrato colectivo porque toda organización tiene que negociar su contrato colectivo por separado. Sugieren mantener el texto original; la CPDTSS establece que cada organización debe negociar su contrato colectivo por separado con la finalidad de no vulnerar derechos adquiridos de los trabajadores.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 39.- Sustitúyase el artículo 243 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Art. 243.- Disolución de la organización de trabajadores y trabajadoras. - En caso de disolución de una o varias organizaciones que sean parte del contrato colectivo o de otros acuerdos pasará a ocupar su lugar la organización que subsista y en todo caso continuarán vigentes sus efectos en beneficio de todas las y los trabajadores."	Art. 243.- Disolución de la asociación de trabajadores. - En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

Artículo 40. Sustituir el artículo 244 del Código del Trabajo. - Preeminencia del contrato colectivo.

Propuesta: se propone que, si las estipulaciones de los contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el contrato colectivo, prevalecerán las del contrato colectivo siempre que sean más favorables a las convenidas en los contratos individuales.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo estaba de acuerdo con la propuesta. Sin embargo, propuso que no se sustituya el artículo 244 sino que se añada como innumerado para que se mantenga el texto; mientras que la CPDTSS pide que se considere y se incluya el respeto a las normas previstas en este Código de Trabajo, la Constitución de la Republica y los instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL

<p>Artículo 40.- Sustitúyase el artículo 244 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Art. 244.- Incorporación de las cláusulas de la negociación colectiva en los contratos individuales de trabajo.- Las cláusulas de los convenios o contratos colectivos y otros acuerdos se incorporarán automáticamente en todos los contratos individuales de trabajo, siempre que respeten las normas previstas en este Código, la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables. Si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, siempre que fueren más favorables a las condiciones convenidas en los individuales. En cualquier caso, la adopción de un contrato colectivo no podrá significar la aplicación de condiciones de trabajo menos favorables que las que se encontraren vigentes a nivel de las relaciones individuales de trabajo."</p>	<p>Art. 244.- Preeminencia del contrato colectivo. - Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.</p>
---	---

Artículo 41. Derogar los artículos 246, 247 y el innumerado después del 247 del Código del Trabajo. - Efectos de la nulidad de los contratos, Límite del amparo de los contratos colectivos, negociación y contratación colectiva en el sector público.

Propuesta: se propone derogar los artículos 246, 247 y el innumerado después del 247 del Código del Trabajo en actual vigencia.

Argumentación: Estos artículos actualmente hacen referencia a efectos de la unidad del contrato, límites del amparo de los contratos colectivos y el innumerado que habla del igual de los contratos colectivos y la negociación. Según el Ministerio del Trabajo la derogatoria no procedería porque si no se pone un límite para la negociación colectiva en el sector público e incluso habría una contradicción con la Sentencia de la Corte Constitucional en el caso CENEL, que establecía los beneficiarios de la negociación colectiva.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 41.- Deróguese los artículos 246, 247 y el innumerado después del 247 del Código del Trabajo en actual vigencia.</p>	<p>Art. 246.- Efectos de la nulidad de los contratos. - La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 de este Código para los individuales. Art. 247.- Límite del amparo de los contratos colectivos. - Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o</p>

	de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales. Art. (...). - (Agregado por el Art. 22 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - La negociación y contratación colectiva en el sector público prevista en el presente Título, se aplica únicamente respecto de quienes con anterioridad a la fecha de la publicación de las enmiendas constitucionales en el Suplemento del Registro Oficial No. 653 de 21 de diciembre de 2015, tenían la calidad de trabajadores en el sector público, siempre y cuando no hubieren cambiado con posterioridad su régimen.
--	--

Artículo 42. Sustituir el segundo y el cuarto inciso del artículo 248 del Código del Trabajo- Revisabilidad de los contratos colectivos.

Propuesta: la propuesta es incluir la posibilidad de que cuando la revisión del contrato sea solicitada por los trabajadores, será presentada por la organización u organizaciones que tengan la representación de los trabajadores. Cuando sea solicitada por los empleadores, será presentada el empleador o conjunto de empleadores que empleen al menos el treinta por ciento de la totalidad de los trabajadores.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sugiere mantener vigente el texto actual. Además, el texto propuesto no establece la revisión de contratos como lo hace el texto actual, no establece la pérdida de la personalidad jurídica; la CPDTSS analiza que al no perderse la personería jurídica de una asociación se tiene que establecer las reglas claras de quién es beneficiario del contrato colectivo

Conclusión: mantener el texto vigente

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 42.- Sustitúyase el segundo inciso del artículo 248 del Código del Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Cuando sea solicitada por las y los trabajadores, la revisión será presentada por la organización o conjunto de organizaciones que tengan la representación de las y los trabajadores, de acuerdo con lo que establece el artículo 221 de este Código. Cuando sea solicitada por los empleadores, será presentada por empleador o conjunto de empleadores que empleen al menos al treinta por ciento de la totalidad de las y los trabajadores, de acuerdo con el nivel de negociación colectiva. el Para la negociación serán aplicables todas las reglas contenidas en los artículos 223, 223.1,	Art. 248.- Revisabilidad de los contratos colectivos. - Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes: Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato. La solicitud de revisión se presentará, por escrito,

<p>223.2, 224 y 225 de este Código." Y, sustitúyase el cuarto inciso del artículo 248 del Código de Trabajo en actual vigencia por el siguiente texto: "Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieran de acuerdo, se actuará de acuerdo con lo prescrito en el artículo 225 de este Código. Hasta que se suscriba la revisión total o parcial, quedará en vigor el contrato cuya revisión se solicitó."</p>	<p>ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero. Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieran de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida. La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores</p>
---	--

Artículo 43. Derogar los artículos 249 y 250 del Código del Trabajo- Facultad del empleador y Causales de terminación de los contratos colectivos.

Propuesta: derogar los artículos 249 y 250 del Código del Trabajo en actual vigencia.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo expuso que el 249 vigente faculta al empleador a que, una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no acepta la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar el contrato colectivo con sus trabajadores que queden. Asimismo, estableció que los contratos colectivos deben mantener las reglas claras en lo que se refiere a la terminación, temporalidad y demás. Eliminar estos artículos no darían un sentido de transparencia o protección, tanto para el empleador como para el trabajador.

La CPDTSS determina que el artículo 250 da causales de terminación del contrato colectivo, necesarias para poder darlo por terminado, sino no habría inseguridad jurídica en cuanto a aquello.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 43.- Deróguese los artículos 249 y 250 del Código del Trabajo en actual vigencia.</p>	<p>Art. 249.- Facultad del empleador. - Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.</p> <p>Art. 250.- Causales de terminación de los contratos colectivos. - Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 de este Código. También terminan por disolución o</p>

	extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior
--	--

Artículo 44. Eliminar una frase del artículo 251 del Código del Trabajo- Efectos del incumplimiento del contrato colectivo.

Propuesta: eliminar la frase "optar entre dar por terminado el contrato o" del artículo 251 del Código del Trabajo en actual vigencia.

Argumentación: La mesa técnica concluyó que, por haberse establecido que los artículos 249 y 251 del Código del Trabajo no pueden ser eliminados por las causas ya descritas con anterioridad, tampoco podría eliminarse una frase del artículo 251 por concordancia normativa.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 44.- Elimínese del artículo 251 del Código del Trabajo en actual vigencia la frase "optar entre dar por terminado el contrato o".	Art. 251.- Efectos del incumplimiento del contrato colectivo. - En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

Artículo 45. Sustituir el segundo inciso del artículo 187 del Código del Trabajo- Garantías para dirigentes sindicales.

Propuesta: sustituir la frase "y un año más" por la frase "y treinta y seis meses más" del artículo 187 del Código del Trabajo en actual vigencia.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo alegó que no se garantiza un tiempo máximo de un año para la estabilidad de los dirigentes sindicales porque sería en contra de sentencias constitucionales y lo que está vigente. Sugirió mantener el texto vigente, mientras que la mesa técnica de la CPDTSS concluye que las sentencias emitidas por la Corte Constitucional N.- 264 18 EP -23 y N.- 2846 EP establecen las garantías con las que contarían los dirigentes sindicales y sus suplentes por lo que también se propone mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 45.- Sustitúyase en el segundo inciso del artículo 187 del Código del Trabajo en actual vigencia la frase "y un año más" por la frase "y treinta y seis meses más". "	Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. - (Reformado por el Art. 33 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Artículo 46. Sustituir el segundo inciso del artículo 195.2 del Código del Trabajo- Acción de despido ineficaz.

Propuesta: aplicar las mismas reglas sobre la ineficacia del despido a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo del artículo 187.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo sugiere que no se acoja esta propuesta, principalmente por concordancia normativa. Se manifestó anteriormente que, en cuanto a la protección por despido ineficaz, la norma ya prevé esta reforma; la mesa técnica de la CPDTSS sugiere que al no existir reforma en los Art. 233, 440, 442. 1, 442. 3 y 452 del CT no tendría una lógica jurídica el proponer un cambio como la propuesta vigente por lo que se concluye que se mantenga el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Artículo 46.- Sustitúyase el segundo inciso del artículo 195.2 del Código del Trabajo en actual vigencia, por el siguiente: "Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a las y los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187; y, a las personas a quienes este Código les reconoce protección sindical por los	Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. - (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015, y, sustituido por la Disposición Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019). - Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este

<p>plazos establecidos en los artículos 233, 440.2, 442.1, 442.3 y 452 de este Código.</p>	<p>se produjo, en el plazo máximo de treinta días. Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse. En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.</p>
--	---

Artículo 47. Agregar un inciso final en el artículo 195.3 del Código del Trabajo- Efectos.

Propuesta: establecer la posibilidad de que, en el caso de que el despido ineficaz se accione por dirigentes sindicales, los jueces que conozcan de este particular deberán oficiar al Ministerio del Trabajo para que lleve un registro público accesible de empleadores con prácticas antisindicales.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo argumentó que el despido ineficaz es materia únicamente jurisdiccional, por lo que se escapa de sus competencias. Además, alegó que no es posible desvincular a una persona por medios alternativos de resolución de conflictos y que oficiar al Ministerio del Trabajo para que elabore un registro público de empresas que se podrían considerar antisindicales sería discriminatorio y contrario a la Constitución.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 47.- Agréguese un inciso final en el artículo 195.3 del Código del Trabajo en actual vigencia, con el siguiente texto: "En cualquier caso en el que el despido ineficaz se accione por dirigentes sindicales, incluso cuando la terminación del proceso se realice por medios alternativos de resolución de conflictos, las y los jueces que conozcan de este particular en última instancia deberán oficiar e informar al Ministerio rector del trabajo, quién deberá llevar un registro público accesible de empleadores con prácticas antisindicales."</p>	<p>Art. 195.3.- Efectos. - (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se</p>

	<p>negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.</p>
--	--

Artículo 48. Agregar un artículo después del artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Propuesta: añadir un articulado que establezca la protección ante prácticas antisindicales en el cual se manda al Ministerio del Trabajo a adoptar las políticas y mecanismos eficaces para prevenir y actuar frente a cualquier tipo de práctica antisindical.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo expuso que ya se habían emitido el acuerdo 093 y el 102 del 2025 estableciendo reglas para la no discriminación para garantizar dicho principio, así como el principio de paridad, así como para regular todo lo referente a las prácticas antisindicales en el sector público y privado. Es así, que existe norma expresa en otros cuerpos; la mesa técnica de la CPDTSS concluye que ya existe norma expresa para el tratamiento de la propuesta en la reforma de ley.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Artículo 48.- Agréguese un artículo después del artículo 195.3 del Código del Trabajo en actual vigencia, con el siguiente texto: "Art. 195.4.- Protección ante prácticas antisindicales. - El Ministerio rector del trabajo adoptará políticas y mecanismos eficaces, en consulta y con el consentimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, con el fin de</p>	<p>Art. 195.3.- Efectos. - (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015). - Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la</p>

<p>prevenir y actuar frente a cualquier tipo de práctica antisindical."</p>	<p>declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.</p>
---	---

Disposición transitoria primera. Disponer que el Ministerio del Trabajo adopte el instrumento legal que corresponda en un plazo de 180 días.

Propuesta: disponer que el Ministerio del Trabajo emita el instrumento legal correspondiente para cumplir con la reforma.

Argumentación: La mesa técnica de la CPDTSS concluye que existen acuerdos ministeriales, emitidos por el Ministerio de Trabajo como son el acuerdo ministerial 93 y el acuerdo ministerial 102 del 2025, en los cuales se establece las reglas para la no discriminación y para fomentar, en el sentido de la eliminación de todo tipo de discriminación no se consideró la propuesta por los argumentos anteriores

Conclusión: no considerar la propuesta.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Disposición Transitoria Primera. - En cumplimiento de lo establecido en el artículo 195.4 del Código del Trabajo, en el plazo</p>	<p>No se considera la propuesta.</p>

<p>máximo de ciento ochenta días, el Ministerio rector del trabajo adoptará el instrumento legal que corresponda, en consulta y con el consentimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras; y, especialmente con todas las centrales sindicales de tercer grado legalmente constituidas.</p>	
--	--

Disposición general primera. Establecer que en todas las disposiciones en las que el Código del Trabajo se refiere a “asociaciones de trabajadores” u otra forma de organización de trabajadores, deberá entenderse que se refiere a cualquier organización de carácter sindical.

Propuesta: establecer que, cuando en el Código del Trabajo se encuentre el término “asociaciones de trabajadores” se entienda que se refiere a cualquier organización de carácter sindical.

Argumentación: La mesa técnica de la CPDTSS y el Ministerio de Trabajo concluyen que en el quinto inciso expresa exactamente todo el texto propuesto, tanto en el cambio de ocupación se otorga una autorización expresa y discreta de trabajadores, sin embargo, se determina como violencia psicológica y patrimonial en el caso de la reducción de la remuneración.

Conclusión: no considerar la propuesta.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Disposición General Primera. - Para los efectos de la aplicación de esta ley, en todas las disposiciones en las que el Código del Trabajo se refiera a "asociación de trabajadores" u otra forma de organización de trabajadores deberá entenderse que se refiere a cualquier organización de carácter sindical.</p>	<p>No se considera la propuesta.</p>

Artículo 9. Sustituir el inciso final del artículo innumerado posterior al artículo 25 en la Ley Orgánica de Servicio Público - Del teletrabajo.

Propuesta: establecer que las unidades administradoras de talento humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente y establecer métodos de evaluación de desempeño.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sugirió que, para mantener armonía en cuanto a la redacción general de la LOSEP, se sugiere decir, en todo el documento: “Unidad de Administración del Talento Humano” o “Unidades de Administración del Talento Humano”. Además, añadió que Los métodos de evaluación de desempeño no deberían ser establecidos

por la UATH sino por el MDT en la normativa correspondiente de evaluación del desempeño para no dejar abierta a una posible arbitrariedad al respecto, por lo que se sugiere eliminar la frase “y establecer métodos y procesos de evaluación de desempeño que se adecuen a esta modalidad laboral”.

Conclusión: acatar el texto propuesto por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Sustitúyase el inciso final del artículo innumerado posterior al artículo 25, por los siguientes:</p> <p>“Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente y establecer métodos y procesos de evaluación de desempeño que se adecuen a esta modalidad laboral. En caso de que los servidores que laboren bajo esta modalidad obtuvieren calificaciones regular o insuficiente en la evaluación de desempeño; o, su jefe inmediato considere que la actividad que desempeña deba prestarse de manera presencial, la Unidad Administradora del Talento Humano tomará las acciones correspondientes para modificar la modalidad de trabajo, sin que esto sea considerado una sanción o un detrimento de los derechos para del servidor.”.</p>	<p>“Las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente. En caso de que los servidores que laboren bajo esta modalidad obtuvieren calificaciones regular o insuficiente en la evaluación de desempeño; o, su jefe inmediato considere que la actividad que desempeña deba prestarse de manera presencial, la Unidad Administradora del Talento Humano tomará las acciones correspondientes para modificar la modalidad de trabajo, sin que esto sea considerado una sanción o un detrimento de los derechos para del servidor.”.</p>

Artículo 10. Sustituir el primer inciso del artículo 30 en la Ley Orgánica de Servicio Público - Del teletrabajo.

Propuesta: sustituir el primer inciso del artículo 30 de la LOSEP.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo se expuso que la comisión de servicios es una figura por la cual las entidades públicas requieren del contingente de servidores públicos en específico de otra entidad, por lo que la misma no debería estar atada a la evaluación del desempeño, sino solo a la necesidad de las entidades; la mesa técnica de la CPDTSS concluye que la comisión de servicios se da por el excelente desempeño de un servidor público por lo que acoge parcialmente la propuesta del MDT en que esta figura de comisión de servicios siempre debe entrar en una evaluación de desempeño con la finalidad de mantener los altos estándares y desempeño.

Conclusión: Acatar el texto propuesto por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Sustitúyase el primer inciso de artículo 30, por el siguiente:</p> <p>“Art. 30.- De las comisiones de servicio con remuneración. - Las o los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano hasta por dos años mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, siempre que:</p> <p>a) La servidora o servidor hubiere cumplido dos años de servicio en la institución donde trabaja;</p> <p>b) Su evaluación de desempeño sea muy buena, excelente o sus equivalentes durante los años de servicio; y,</p> <p>c) Cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.</p> <p>El cumplimiento de estos requisitos deberá ser previo a la aceptación por escrito.”</p>	<p>“Art. 30.- De las comisiones de servicio con remuneración. - Las o los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano hasta por dos años mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, siempre que:</p> <p>La servidora o servidor hubiere cumplido dos años de servicio en la institución donde trabaja; y,</p> <p>Cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.</p> <p>El cumplimiento de estos requisitos deberá ser previo a la aceptación por escrito.”</p>

Artículo 11. Sustituir el último inciso del artículo 31 en la Ley Orgánica de Servicio Público - De las Comisiones de Servicio sin remuneración.

Propuesta: añadir la calificación “muy buena” al texto original.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo alegó que la comisión de servicios es una figura por la cual las entidades públicas requieren del contingente de servidores públicos en específico de otra entidad, por lo que la misma no debería estar atada a la evaluación del desempeño, sino solo a la necesidad de las entidades. Sugirió mantener el texto vigente.

Conclusión: mantener el texto vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Sustitúyase el último inciso de artículo 31 por el siguiente:</p> <p>“La comisión de servicio sin remuneración será concedida solo si la servidora o servidor en su evaluación de desempeño tenga calificación de</p>	<p>Art. 31.- De las Comisiones de Servicio sin remuneración.- (Reformado por el Art. 6 numeral 11 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Las y los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra institución del Estado, mediante comisión de servicios sin remuneración, previa su aceptación por escrito y hasta por seis años, durante su carrera administrativa, previo</p>

<p>excelente, muy buena o sus equivalentes durante el último año de servicio.”</p>	<p>dictamen favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos un año de servicios en la institución. Concluida la comisión la servidora o servidor será reintegrada o reintegrado a su puesto original. Se exceptúan de esta disposición los períodos para el ejercicio de puestos de elección popular. La entidad que otorgó comisión de servicios no podrá suprimir el cargo de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin sueldo.</p> <p>No se concederá esta clase de comisión de servicios a servidoras o servidores que ocupen puestos de nivel jerárquico superior, periodo fijo, nombramientos provisionales o tengan contratos de servicios ocasionales.</p> <p>La comisión de servicio sin remuneración será concedida sólo si la servidora o servidor en su evaluación de desempeño tenga calificación de excelente o su equivalente durante el último año de servicio.</p>
--	--

MESA TÉCNICA 14 DE OCTUBRE 2025

Artículo 12. Sustitúyase el artículo 44 Sumario Administrativo

Propuesta: Que los sumarios administrativos del nivel jerárquico superior sean tramitados por el Ministerio del Trabajo

Argumentación: El Ministerio del Trabajo remitirá su texto propuesto para la inclusión de una disposición general relativa a los procedimientos sumariales, aplicable una vez que el nuevo cuerpo normativo entre en vigencia.

La propuesta tiene como objetivo descongestionar los procesos sumariales administrativos actualmente regulados por el Código Orgánico Administrativo (COA), los cuales generan dificultades en la resolución de conflictos, dado que en algunos casos el juez asume simultáneamente las funciones de juez y parte.

En observancia del principio de reserva de ley, conforme al cual las competencias de una autoridad deben estar establecidas expresamente en una norma, el MDT propone que se establezca, en el marco de la Mesa Técnica, que los sumarios administrativos correspondientes al nivel jerárquico superior sean tramitados directamente por el Ministerio del Trabajo.

La propuesta del Ministerio del Trabajo busca armonizar el nuevo cuerpo normativo con el régimen vigente del COA, garantizando coherencia y seguridad jurídica en la tramitación de los procedimientos sumariales. Se plantea la inclusión de una disposición general que evite conflictos de aplicación entre normas, estableciendo que los sumarios iniciados bajo la

normativa anterior continúen conforme a ella. Además, se pretende descongestionar las unidades de talento humano, trasladando al Ministerio del Trabajo la competencia para sustanciar los procesos del nivel jerárquico superior. Con ello se fortalece la imparcialidad, evitando que una misma autoridad actúe como juez y parte, y se asegura el respeto al principio de debido proceso, reserva de ley y especialización técnica. Esta medida optimiza la gestión disciplinaria y promueve mayor eficiencia y transparencia en la administración pública.

Conclusión: El Ministerio del Trabajo propone asumir la competencia para sustanciar los sumarios administrativos del nivel jerárquico superior, con el fin de garantizar imparcialidad y descongestionar los procesos actualmente regulados por el COA.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>12. Sustitúyase el artículo 44 por el siguiente: “Art. 44.- Sumario administrativo. - Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la unidad de administración de talento humano determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o un servidor de la institución pública e impondrá la sanción disciplinaria correspondiente. Su procedimiento se normará a través del Reglamento a esta Ley y del Acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo. El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público. Si la unidad de administración de talento humano establece responsabilidades administrativas impondrá a la servidora o al servidor sumariado las sanciones señaladas en la presente Ley. De encontrar elementos que puedan conllevar una ulterior determinación de responsabilidades civiles o penales, correrá traslado a la Contraloría General del Estado y a los órganos jurisdiccionales competentes, según corresponda.”.</p>	<p>“Art. 44.- Sumario administrativo.</p> <p>- Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la unidad de administración de talento humano determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o un servidor de la institución pública e impondrá la sanción disciplinaria correspondiente.</p> <p style="padding-left: 40px;">Su procedimiento se normará a través del Reglamento a esta Ley y del Acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.</p> <p>El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público.</p> <p>Si la unidad de administración de talento humano establece responsabilidades administrativas impondrá a la servidora o al servidor sumariado las sanciones señaladas en la presente Ley. De encontrar elementos que puedan conllevar una ulterior determinación de responsabilidades civiles o penales, correrá traslado a la Contraloría General del Estado y a los órganos jurisdiccionales competentes, según corresponda.</p> <p>En el caso de los sumarios administrativos que deban sustanciarse en contra de servidores que pertenecen al nivel jerárquico superior, serán sustanciados por el Ministerio del Trabajo.”.</p>

Artículo 13. Sustitúyase el literal m) del artículo 48

Propuesta: Cambiar la redacción del artículo 48

Argumentación: El análisis de la mesa técnica evidenció la necesidad de precisar las causales vinculadas a la calificación de desempeño en el servicio público, a fin de evitar contradicciones e interpretaciones arbitrarias. Se propuso por parte del Ministerio de Trabajo establecer que la destitución proceda únicamente cuando el servidor haya obtenido calificaciones de insuficiente en dos evaluaciones consecutivas, garantizando la proporcionalidad y continuidad temporal del proceso evaluativo. Esta precisión impide que valoraciones aisladas o de años anteriores sean utilizadas con efecto sancionatorio. Además, se enfatizó que las evaluaciones deben ser consecutivas, objetivas y periódicas, conforme a los principios de razonabilidad, mérito y debido proceso. De esta manera, se evita la discrecionalidad administrativa y se fortalece la transparencia en la gestión del talento humano público.

La propuesta habla, de una causal de destitución, en la cual existe una contradicción. El Ministerio de Trabajo propone un texto alternativo: “Haber obtenido una calificación de insuficiente en el proceso de evaluación de desempeño o de regular en al menos 2 procesos consecutivos de evaluación de desempeño”

Conclusión: Se acoge la propuesta de modificación del artículo 48, sustituyendo su redacción por el texto alternativo presentado por el Ministerio de Trabajo

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>13. Sustitúyase el literal m) del artículo 48, por el siguiente: “m) Haber obtenido la calificación de regular en al menos dos (2) procesos de evaluación del desempeño, o haber obtenido por tercera vez la calificación de regular;”</p>	<p>Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano; b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos; c) (Sustituido por el núm. 1 de la Disposición Reformativa Cuarta del Código s/n, R.O. 31-2S, 7-VII-2017). - Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, enriquecimiento ilícito y en general por los delitos señalados en el artículo 10 de esta Ley; d) Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración; e) Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo;

	<p>f) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando éstas no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad;</p> <p>g) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;</p> <p>h) Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión, sin goce de remuneración;</p> <p>i) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento;</p> <p>j) (Sustituido por el núm. 4 de la Disposición Reformatoria Cuarta de la Ley s/n, R.O. 75- S, 08-IX-2017). - Incumplir los deberes impuestos en el literal f) del artículo 22 de esta Ley o quebrantar las prohibiciones previstas en el artículo 24 de esta Ley;</p> <p>k) Suscribir y otorgar contratos civiles de servicios profesionales contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento;</p> <p>l) (Reformado por la Disposición Reformatoria Tercera de la Ley s/n, R.O. 175-S, 05-II2018). - Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;</p> <p>m) Haber obtenido la calificación de insuficiente y por dos ocasiones la calificación de regular en el proceso evaluación del desempeño;</p> <p>n) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;</p> <p>ñ) (Reformado por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017; y por el Art. 11 del Cap. II de</p>
--	---

	<p>la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024). - Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de violencia y acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados; y,</p> <p>o) Las demás que establezca la Ley.</p>
--	--

Artículo 14. En el artículo 51 sustitúyase los literales c) d), f), j) y l) y en el literal k) replácese la palabra “y”, por “e”.

Propuesta: El cambio al artículo 51 amplía y precisa las competencias del Ministerio del Trabajo en el control y supervisión del sector público. Se refuerza su facultad para realizar inspecciones, estudios técnicos sobre remuneraciones, evaluaciones de desempeño y aplicar medidas preventivas o correctivas ante incumplimientos. Además, se incorpora un nuevo literal que le permite ejercer todas las demás atribuciones que la ley le confiera, fortaleciendo su rol en la gestión del talento humano y el cumplimiento de la normativa laboral pública.

Argumentación: Se sugiere en el literal c) que se sustituya “resoluciones del Ministerio del Trabajo” por “normativa del Ministerio del Trabajo” a fin de que se tenga en consideración a todos los actos normativos que el MDT expide y no limitarle a sólo Resoluciones. Así mismo, Se acogió la observación del Ministerio del Trabajo respecto a la denominación formal del acto administrativo, precisando que la referencia a “resoluciones” puede sustituirse por “normativa del Ministerio del Trabajo”, a fin de brindar mayor amplitud jurídica y coherencia técnica. Esta modificación permite que los actos administrativos puedan emitirse bajo distintas formas: acuerdos, resoluciones u oficios circulares, conforme a las competencias y facultades establecidas en el Código Orgánico Administrativo. El ajuste no altera el fondo normativo ni los principios constitucionales, sino que refuerza la seguridad jurídica, la técnica legislativa y la eficiencia en la gestión pública, fortaleciendo la transparencia y el principio de legalidad administrativa.

Conclusión: Se acepta la modificación para incluir todos los actos normativos emitidos por el Ministerio del Trabajo, evitando limitar la referencia únicamente a las resoluciones.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>14. En el artículo 51 sustitúyase los literales c), d), f), j) y l); en el literal k) reemplácese la palabra “y,” por “;”; e inclúyase el literal m) conforme lo siguiente:</p> <p>“c) Efectuar el control en la Función Ejecutiva mediante inspecciones, verificaciones,</p>	<p>Art. 51.- Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias:</p>

supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientada a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio del Trabajo y demás disposiciones conexas. Los resultados de estas evaluaciones podrán ser utilizados como base para procesos de desvinculación por bajo desempeño, conforme a la normativa técnica que expida el Ministerio del Trabajo y para iniciar los procesos administrativos, civiles y penales que corresponda ante las autoridades competentes;”

“d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público, considerando criterios de eficiencia y desempeño institucional. Al efecto, podrá establecer los consejos consultivos que fueren necesarios;”

“f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley, evaluando periódicamente el cumplimiento de indicadores de desempeño institucional y resultados de gestión;”

“j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones establecidas en el artículo 3 de la presente ley, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley. Estos métodos podrán incluir medidas preventivas, correctivas, capacitación o procesos de desvinculación basados en desempeño;”

“l) Aplicar de oficio las evaluaciones de desempeño cuando las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la presente ley no las han aplicado de la forma establecida en esta Ley; y,” “m) Las demás que le asigne y/o determine la Ley.”

a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley;

b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;

c) Efectuar el control en la Función Ejecutiva mediante inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientada a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, normativa del Ministerio del Trabajo y demás disposiciones conexas. Los resultados de estas evaluaciones podrán ser utilizados como base para procesos de desvinculación por bajo desempeño, conforme a la normativa técnica que expida el Ministerio del Trabajo y para iniciar los procesos administrativos, civiles y penales que corresponde ante las autoridades competente

d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público, considerando criterios de eficiencia y desempeño institucional. Al efecto, podrá establecer los consejos consultivos que fueren necesarios,

e) (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras y servidores del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Artículo 3 de esta Ley;

f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley, evaluando periódicamente el cumplimiento de indicadores de desempeño institucional y resultados de gestión;

g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central

e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días;

i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley;

j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones establecidas en el artículo 3 de la presente ley, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley. Estos métodos podrán incluir medidas preventivas, correctivas, capacitación o procesos de desvinculación basados en desempeño;”

k) (Agregado por el Art. 62 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015; Reformado por el Art. 6 numeral 14 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025). - Diseñar la política pública de inclusión laboral para personas pertenecientes a pueblos; nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubios; así como emigrantes retornados. Esta política de inclusión deberá tomar en consideración los conocimientos, aptitudes y profesión, requeridas para el puesto a proveer.

l) Aplicar de oficio las evaluaciones de desempeño cuando las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la presente ley no las han aplicado de la forma establecida en esta Ley; y,

m) Las demás que le asigne y/o determine la Ley.

En las instituciones, entidades y organismos del sector público, sujetas al ámbito de esta ley, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso económico de un ejercicio a otro, como máximo, será el que determine el Ministerio del Trabajo, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica cuando fuere del caso.⁴

	<p>Corresponde a la Secretaría Nacional de la Administración Pública establecer las políticas, metodología de gestión institucional y herramientas necesarias para el mejoramiento de la eficiencia en la administración pública Central, institucional y dependiente y coordinar las acciones necesarias con el Ministerio del Trabajo.</p> <p>Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.</p>
--	--

Artículo 15. Sustitúyase los literales d), g), j) y m) del artículo 52, por los siguientes:

Propuesta: Se busca fortalecer las funciones de las Unidades de Administración del Talento Humano. Se exige la elaboración obligatoria de manuales de puestos con enfoque en competencias y resultados; se actualiza el sistema informático para incluir alertas sobre desempeño e incumplimientos; se dispone que la evaluación de desempeño sea semestral, basada en eficiencia, resultados e impacto en la contratación pública; y se amplía la obligación de reportar incumplimientos al Ministerio del Trabajo o a la Contraloría, incorporando los resultados de desempeño institucional. En conjunto, se refuerza el control, la transparencia y la gestión por resultados en el sector público.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo en términos generales, no presentó observaciones, salvo la solicitud de incluir un texto en el literal g), conforme a lo señalado en el documento, que establece lo siguiente: “Dicho sistema deberá contar con mecanismos de alerta para reportar incumplimientos en los indicadores de desempeño y procesos disciplinarios, incluyendo criterios relacionados con los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.”

Esta inclusión tiene como finalidad fortalecer los factores de evaluación del desempeño, incorporando elementos que permitan una mejor articulación entre los resultados institucionales y la calidad de los servicios públicos.

Asimismo, en una primera instancia se había considerado la posibilidad de que la evaluación sea semestral en lugar de anual. No obstante, el Ministerio del Trabajo y las Unidades de Administración del Talento Humano de las entidades públicas cuentan con la capacidad técnica para realizar evaluaciones semestrales. Se advierte, sin embargo, que esta periodicidad implicaría una carga adicional de trabajo para las unidades encargadas, debido al carácter continuo y los múltiples actos preparatorios que conllevan los procesos evaluativos.

En consecuencia, si bien no existe impedimento para la aplicación semestral de las evaluaciones, se recomienda considerar el impacto operativo que esta medida podría generar en las Unidades de Administración del Talento Humano.

Conclusiones: Se acoge la inclusión del texto en el literal g) para incorporar mecanismos de alerta que reporten incumplimientos en los indicadores de desempeño y procesos disciplinarios, fortaleciendo así la gestión y el control institucional. Respecto a la periodicidad de la evaluación, se mantiene la posibilidad de que sea semestral, sin objeción por parte del Ministerio del Trabajo, aunque se advierte la carga operativa adicional que esto generaría para las Unidades de Administración del Talento Humano

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>15. Sustitúyase los literales d), g), j) y m) del artículo 52, por los siguientes:</p> <p>“d) Elaborar y aplicar obligatoriamente los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales y resultados; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía;”</p> <p>“g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio del Trabajo. Dicho sistema deberá contar con mecanismos de alerta para reportar incumplimientos en los indicadores de desempeño y procesos disciplinarios; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía;”.</p> <p>“j) Realizar la evaluación del desempeño semestralmente, considerando indicadores de eficiencia, resultados institucionales y el servicio prestado a los usuarios externos e internos; incluyendo la eficiencia en la contratación pública;”.</p> <p>“m) Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo los casos de incumplimiento de esta Ley, su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la</p>	<p>Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:</p> <p>a) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia;</p> <p>b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;</p> <p>c) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio del Trabajo;</p> <p>d) Elaborar y aplicar obligatoriamente los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales y resultados; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía;</p> <p>e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;</p>

institución. Los informes presentados deberán incluir los resultados de las evaluaciones de desempeño y el impacto en los resultados institucionales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado;”.

f) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Realizar bajo su responsabilidad los procesos de movimientos de personal y aplicar el régimen disciplinario, con sujeción a esta ley, su reglamento general, normas conexas y resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo;

g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio del Trabajo. Dicho sistema deberá contar con mecanismos de alerta para reportar incumplimientos en los indicadores de desempeño y procesos disciplinarios; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía;

h) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia;

i) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;

j) Realizar la evaluación del desempeño semestralmente, considerando indicadores de eficiencia, resultados institucionales y el servicio prestado a los usuarios externos e internos;

k) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo a las servidoras y servidores públicos de la institución;

l) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo;

m) Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo los casos de incumplimiento de esta Ley,

	<p>su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución. Los informes presentados deberán incluir los resultados de las evaluaciones de desempeño y el impacto en los resultados institucionales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado;”.</p> <p>n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;</p> <p>ñ) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo;</p> <p>o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;</p> <p>p) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público; y,</p> <p>q) (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 78-S, 13-IX-2017). - Convocar a Concurso de Mérito y Oposición conforme lo dispone el artículo 58 de la ley de la materia en concordancia con los plazos establecidos en su Reglamento General.</p> <p>r) (Sustituido por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 78-S, 13-IX-2017). - Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.</p>
--	--

Artículo 16. Sustitúyase el artículo 58, por el siguiente: “Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales

Propuesta: Incorporar las excepciones establecidas en la Ley Orgánica reformativa para garantizar los derechos laborales de personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad, sus sustitutos, contrataciones en instituciones de reciente creación, y mujeres embarazadas, según lo indicado en el artículo 4 de dicha Ley

Argumentación: Para el tema de las excepciones, el Ministerio de Trabajo sugiere considerar lo determinado en la Ley Orgánica reformatoria a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos, que en su artículo 4 manifiesta: “Sustitúyase el inciso tercero del artículo 58 por el siguiente texto: Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas, de alta complejidad calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud y sus sustitutos; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del del período de lactancia, de acuerdo con la Ley.”. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas, de alta complejidad calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud y sus sustitutos; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del del período de lactancia, de acuerdo con la Ley.”.

Conclusión: Se acepta la inclusión de estas excepciones, con el fin de proteger los derechos laborales de los grupos mencionados y garantizar la correcta aplicación de la normativa en los contratos sujetos a estas condiciones.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>16. Sustitúyase el artículo 58, por el siguiente: “Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe motivado de la unidad requirente y la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. El porcentaje máximo de contratación de personal ocasional será definido en el Reglamento a esta Ley. Se exceptúa de estos porcentajes a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la autoridad competente; en el caso de puestos comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y, el de las mujeres embarazadas cuya estabilidad</p>	<p>Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe motivado de la unidad requirente y la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.</p> <p>El porcentaje máximo de contratación de personal ocasional será definido en el Reglamento a esta Ley.</p> <p>Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas,</p>

<p>laboral durará hasta que concluya el período de lactancia. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia, derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento; con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación, licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo o para prestar servicios en otra institución del sector público. Por la naturaleza de este tipo de contratos, no se genera derecho para ingresar a la carrera del servicio público, estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente; pudiendo darse por terminado en cualquier momento por las causales establecidas en la presente ley, su reglamento o las cláusulas contractuales. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato. El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.”.</p>	<p>catastróficas, de alta complejidad calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud y sus sustitutos; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del del período de lactancia, de acuerdo con la Ley.</p> <p>El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia, derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento; con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación, licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para prestar servicios en otra institución del sector público.</p> <p>Por la naturaleza de este tipo de contratos, no se genera derecho para ingresar a la carrera del servicio público, estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente; pudiendo darse por terminado en cualquier momento por las causales establecidas en la presente ley, su reglamento o las cláusulas contractuales.</p> <p>Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.</p> <p>El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.</p>
---	---

Propuesta: La propuesta de cambio al artículo 60 actualiza el procedimiento de supresión de puestos en el sector público. Se amplían las causas para permitir la supresión también por razones de innovación u optimización institucional, manteniendo los principios de racionalización y eficiencia. Se elimina la intervención obligatoria de los ministerios en ciertos casos, conservando la excepción para los puestos vacantes y reafirmando que el cambio de denominación no implica supresión. Además, se mantiene la protección laboral a personas con discapacidad o con familiares a su cargo, así como a mujeres embarazadas o en licencia de maternidad, garantizando su estabilidad en el empleo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sugiere reemplazar el término “discapacidad severa” por “discapacidad”, con el fin de armonizar la redacción con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Ley Orgánica de Discapacidades, evitando términos que puedan resultar excluyentes o desactualizados. Asimismo, recomienda que la certificación no sea emitida exclusivamente por el CONADIS, sino por el ente competente del Estado, para garantizar una mayor cobertura institucional y eficiencia administrativa. Esta observación busca fortalecer la coherencia normativa y la inclusión laboral de grupos históricamente vulnerables, como personas con enfermedades catastróficas, huérfanas o con responsabilidades familiares directas. La propuesta también promueve la protección reforzada para mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, garantizando su estabilidad en el empleo público. En conjunto, la reforma consolida una gestión más equitativa, técnica y racional, alineada con los principios de igualdad, no discriminación y eficiencia del Estado.

Conclusión: Se acepta el cambio del texto normativo, pero se recomienda utilizar únicamente el término “discapacidad” y de reemplazar la certificación emitida por el CONADIS por la del ente competente, fortaleciendo la organización del Estado.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>17. Sustitúyase el artículo 60 por lo siguiente: “Art. 60.- De la supresión de puestos. - El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo con razones técnicas, funcionales, económicas y/o de innovación u optimización de los organismos y dependencias estatales. Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación. Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas. El cambio de denominación no significa supresión del puesto. Para la supresión</p>	<p>Art. 60.- De la supresión de puestos. - El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo con razones técnicas, funcionales, económicas y/o de innovación u optimización de los organismos y dependencias estatales. Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación.</p> <p>Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas.</p>

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

Artículo 18. Agréguese después del último inciso del artículo 61

Propuesta: Obligar a todas las entidades del sector público a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, revisándolo cada dos años o ante cambios institucionales o normativos, considerando su incumplimiento como infracción administrativa grave y notificándolo al Ministerio del Trabajo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo coincide con la necesidad de fortalecer la obligación legal de revisión y actualización de los manuales institucionales de puestos, a fin de garantizar coherencia entre la estructura organizacional, las funciones y los perfiles exigidos por la ley. Actualmente, gran parte de las instituciones públicas carecen de motivación normativa para mantener actualizados dichos manuales, lo que genera vacíos administrativos y afecta la gestión del talento humano. Esta propuesta busca subsanar ese déficit, estableciendo una periodicidad mínima de revisión y la obligación de reportar al Ministerio del Trabajo su cumplimiento. Con ello se promueve la planificación institucional, la transparencia en los procesos de selección y ascenso, y la profesionalización del servicio público. Asimismo, se evita la discrecionalidad en la asignación de funciones y se consolida un modelo de gestión basado en mérito, eficacia y responsabilidad administrativa.

Conclusión: No hay observaciones, se mantiene el texto propuesto

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
--	-----------------------

<p>18. Agréguese después del último inciso del artículo 61, los siguientes: “Todas las entidades, organismos e instituciones del sector público están obligadas a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este manual deberá ser revisado al menos cada dos años, o de forma inmediata cuando existan reformas institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas. La no actualización o implementación será considerada infracción administrativa grave de la autoridad nominadora y del responsable de talento humano, y su incumplimiento deberá ser informado motivadamente al Ministerio del Trabajo dentro del primer trimestre posterior a cada período anual.”.</p>	<p>Art. 61. Del subsistema de clasificación de puestos. - Todas las entidades, organismos e instituciones del sector público están obligadas a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este manual deberá ser revisado al menos cada dos años, o de forma inmediata cuando existan reformas institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas. La no actualización o implementación será considerada infracción administrativa grave de la autoridad nominadora y del responsable de talento humano, y su incumplimiento deberá ser informado motivadamente al Ministerio del Trabajo dentro del primer trimestre posterior a cada período anual.</p>
---	--

Artículo 19. Sustitúyase el artículo 62

Propuesta: El texto propone que todas las entidades del sector público deben aplicar obligatoriamente el subsistema de clasificación de puestos, mantener actualizado el manual institucional y verificar que las funciones asignadas correspondan a la categoría y nivel respectivos; su incumplimiento constituye infracción administrativa grave y debe ser reportado al Ministerio del Trabajo.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo coincide con la necesidad de fortalecer la obligación legal de revisión y actualización de los manuales institucionales de puestos, a fin de garantizar coherencia entre la estructura organizacional, las funciones y los perfiles exigidos por la ley. Actualmente, gran parte de las instituciones públicas carecen de motivación normativa para mantener actualizados dichos manuales, lo que genera vacíos administrativos y afecta la gestión del talento humano. Esta propuesta busca subsanar ese déficit, estableciendo una periodicidad mínima de revisión y la obligación de reportar al Ministerio del Trabajo su cumplimiento. Con ello se promueve la planificación institucional, la transparencia en los procesos de selección y ascenso, y la profesionalización del servicio público. Asimismo, se evita la discrecionalidad en la asignación de funciones y se consolida un modelo de gestión basado en mérito, eficacia y responsabilidad administrativa.

Conclusión: Se mantiene el texto propuesto.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>19. Sustitúyase el artículo 62 por el siguiente: “Artículo 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - Todas las instituciones, organismos y entidades del sector público, sin</p>	<p>Artículo 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - Todas las instituciones, organismos y entidades del sector público, sin excepción, deberán aplicar de forma obligatoria</p>

<p>excepción, deberán aplicar de forma obligatoria el subsistema de clasificación de puestos, el cual constituye un requisito previo e indispensable para el ingreso, ascenso, promoción, recategorización, desvinculación, reestructuración institucional o cualquier otra acción administrativa relacionada con el talento humano. La autoridad nominadora y la unidad de administración del talento humano de cada institución serán responsables de mantener vigente y operativa la estructura ocupacional y el manual institucional de puestos, debidamente alineados al modelo de clasificación aprobado por el órgano rector del trabajo. Su incumplimiento constituirá una infracción administrativa grave.</p> <p>Una vez aprobado o actualizado el manual de puestos, toda entidad pública deberá verificar que las funciones efectivamente desempeñadas por cada servidor público correspondan a la categoría, denominación y nivel asignados.</p> <p>La falta de implementación será admisible únicamente cuando exista justificación técnica y/o presupuestaria debidamente motivada por la unidad de administración del talento humano y aprobada por la autoridad nominadora, la cual deberá ser remitida al Ministerio del Trabajo para su evaluación.</p> <p>El incumplimiento injustificado de este deber generará responsabilidad administrativa para los funcionarios responsables y podrá dar lugar a medidas correctivas, incluyendo la suspensión de reformas presupuestarias de personal, procesos de concursos o transferencias institucionales, hasta que se subsanen las omisiones.</p> <p>En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.”.</p>	<p>el subsistema de clasificación de puestos, el cual constituye un requisito previo e indispensable para el ingreso, ascenso, promoción, recategorización, desvinculación, reestructuración institucional o cualquier otra acción administrativa relacionada con el talento humano. La autoridad nominadora y la unidad de administración del talento humano de cada institución serán responsables de mantener vigente y operativa la estructura ocupacional y el manual institucional de puestos, debidamente alineados al modelo de clasificación aprobado por el órgano rector del trabajo. Su incumplimiento constituirá una infracción administrativa grave.</p> <p>Una vez aprobado o actualizado el manual de puestos, toda entidad pública deberá verificar que las funciones efectivamente desempeñadas por cada servidor público correspondan a la categoría, denominación y nivel asignados.</p> <p>La falta de implementación será admisible únicamente cuando exista justificación técnica y/o presupuestaria debidamente motivada por la unidad de administración del talento humano y aprobada por la autoridad nominadora, la cual deberá ser remitida al Ministerio del Trabajo para su evaluación.</p> <p>El incumplimiento injustificado de este deber generará responsabilidad administrativa para los funcionarios responsables y podrá dar lugar a medidas correctivas, incluyendo la suspensión de reformas presupuestarias de personal, procesos de concursos o transferencias institucionales, hasta que se subsanen las omisiones.</p> <p>En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.”.</p>
---	---

Artículo 20. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 77

Propuesta: La propuesta busca ampliar el marco normativo que regula las evaluaciones a los servidores públicos. Además de la Ley y su Reglamento General, se incorpora la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar una aplicación uniforme, actualizada y técnica de los procesos de evaluación en todas las instituciones del sector público.

Argumentación:

El Ministerio del Trabajo destaca la importancia de mantener un sistema de evaluación del desempeño que combine la periodicidad razonable con la eficiencia administrativa. Si bien se establece la evaluación anual como regla general, se reconoce la necesidad de evaluaciones más frecuentes para los servidores que obtengan calificaciones regulares o insuficientes, con el fin de medir su progreso y nivel de eficiencia. No obstante, se plantea revisar técnicamente la pertinencia de mantener evaluaciones semestrales o trimestrales, a fin de evitar una sobrecarga administrativa y garantizar que los resultados reflejen un desempeño sostenido y no coyuntural. Esta propuesta busca equilibrar el principio de mérito con la racionalidad en los procesos internos, fortaleciendo la transparencia y la objetividad en la gestión pública. Además, se alinea con el artículo 82 de la Constitución, que exige seguridad jurídica y procedimientos claros para la evaluación de los servidores del Estado.

Conclusión: No hay observaciones, se acepta incluir la normativa emitida por el ente rector del trabajo

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>20. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 77 por lo siguiente: “Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán conforme indica esta Ley y su Reglamento.”.</p>	<p>Art. 77.- De la planificación de la evaluación.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017; Reformado por el Art. 6 numeral 20 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025).- El Ministerio del Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.</p> <p>Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán conforme indica esta Ley, su Reglamento General y la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo.</p>

Artículo 21. Agréguese un texto como literal c) del artículo 79

Propuesta: Agregar al artículo 79, literal c), la obligación de mantener la estabilidad en el sector público sujeta a la calidad y eficiencia del servicio público.

Argumentación: La norma refuerza el vínculo entre desempeño y permanencia, garantizando que la estabilidad no se conciba como un privilegio, sino como un reconocimiento al cumplimiento responsable y eficiente de las funciones públicas. Este enfoque promueve la profesionalización del servidor, fortalece la meritocracia y consolida la transparencia institucional. Además, alinea la gestión del talento humano con los principios constitucionales de eficacia, responsabilidad y buen gobierno. La estabilidad, sustentada en evaluaciones objetivas y continuas, asegura la continuidad de las políticas públicas y la confianza ciudadana en el servicio público

Conclusión: No se presentan observaciones; por lo que se acepta la inclusión del literal c) tal como se propone.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>21. Agréguese como literal c) del artículo 79 lo siguiente: “c) Mantener la estabilidad en el sector público, la cual estará sujeta a resultados de calidad y eficiencia del servicio público.”.</p>	<p>Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. - La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.</p> <p>La evaluación del desempeño servirá de base para:</p> <p>a) Ascenso y cesación; y,</p> <p>b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.</p> <p>c) Mantener la estabilidad en el sector público, la cual estará sujeta a resultados de calidad y eficiencia del servicio público.</p>

Artículo 22. Sustitúyase el artículo 80

Propuesta: Se propone una redacción en sustitución del artículo 80 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Argumentación: Se sugiere que solo se deje Ministerio del Trabajo como ente rector en talento humano para que realice el acompañamiento en la evaluación del desempeño. Y eliminar “o quien hiciere sus veces”. En cuanto al inciso tercero en el que se menciona la calificación regular se deberá indicar que es previo al proceso sumario administrativo: En termino de 5 días por: “Dentro de 5 días luego de que la calificación haya quedado firme”. Se pide que se haga una propuesta sobre el inciso observado, tomando en cuenta el debido proceso y seguridad jurídica

Conclusión: Se propone que Ministerio del Trabajo sea el único ente rector y que la calificación regular se considere previa al proceso sumario administrativo, dentro de cinco días de quedar firme.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>22. Sustitúyase el artículo 80, por el siguiente: “Art. 80.- Efectos de la evaluación. - La evaluación del desempeño será obligatoria, semestral, técnica y vinculante para todos los servidores públicos, independientemente de su régimen, función o nivel jerárquico. Su aplicación es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano y las autoridades nominadoras, bajo seguimiento y acompañamiento del Ministerio del Trabajo o quien hiciere sus veces.</p> <p>La evaluación medirá el cumplimiento de metas, la calidad del trabajo, la conducta institucional, la eficiencia, la responsabilidad y los aportes al mejoramiento institucional. El procedimiento deberá garantizar objetividad, criterios uniformes y la posibilidad de revisión por parte del evaluado.</p> <p>La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que deberá iniciarse máximo en el término de cinco (5) días de emitido el resultado de la evaluación de desempeño.</p> <p>La servidora o servidor que obtuviere la calificación de regular será reevaluado en el plazo de tres meses. Si en la reevaluación mantuviere la misma calificación o descendiere, se procederá con su destitución, conforme el debido proceso y la normativa aplicable.</p> <p>La calificación de satisfactorio tendrá acceso a programas de formación.</p> <p>La calificación de muy bueno o excelente otorgará prioridad para acceso a programas de formación, recategorización, reconocimientos y demás estímulos establecidos en esta ley y en normativa interna.”.</p>	<p>Art. 80.- Efectos de la evaluación.</p> <p>- La evaluación del desempeño será obligatoria, semestral, técnica y vinculante para todos los servidores públicos, independientemente de su régimen, función o nivel jerárquico. Su aplicación es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano y las autoridades nominadoras, bajo seguimiento y acompañamiento del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La evaluación del desempeño será obligatoria, semestral, técnica y vinculante para todos los servidores públicos, independientemente de su régimen, función o nivel jerárquico. Su aplicación es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano y las autoridades nominadoras, bajo seguimiento y acompañamiento del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La evaluación medirá el cumplimiento de metas, la calidad del trabajo, la conducta institucional, la eficiencia, la responsabilidad y los aportes al mejoramiento institucional. El procedimiento deberá garantizar objetividad, criterios uniformes y la posibilidad de revisión por parte del evaluado.</p> <p>La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que deberá iniciarse máximo en el término de cinco (5) días de emitido el resultado de la evaluación de desempeño, posterior al proceso de reconsideración y/o recalificación determinada en la norma técnica expedida por el Ministerio del Trabajo.</p> <p>La servidora o servidor que obtuviere la calificación de regular será reevaluado en el plazo de tres meses. Si en la reevaluación mantuviere la misma calificación o descendiere, se procederá con su destitución, previo la tramitación del correspondiente sumario administrativo y la normativa aplicable.</p>

Artículo 23. Inclúyase el artículo 80.1, posterior al artículo 80

Propuesta: Establecer el procedimiento sumario administrativo por deficiencia laboral grave, con plazo de 30 días, garantizando derecho a defensa y prohibiendo motivaciones subjetivas o personales.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo sugiere revisar la utilización del término “labora” y sustituirlo por “laboral”. Además, recomienda eliminar el presente articulado, ya que podría generar confusión al dar a entender que existirían dos procesos sumarios administrativos: uno para la destitución y otro para la evaluación del desempeño.

Se aclara que todas las causales de destitución deberán ser tramitadas mediante un único proceso sumario administrativo.

Conclusión: Eliminar este artículo por cuanto la causal de deficiencia laboral grave está contemplada como causal de destitución que en todos los casos debe ser tramitada a través de un sumario administrativo y mantenerse el vigente.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>23. Inclúyase el artículo 80.1, posterior al artículo 80, que dirá: “Artículo 80.1.- Procedimiento sumario por deficiencia laboral grave.- Cuando la autoridad nominadora cuente con una evaluación insuficiente, informe técnico o auditoría institucional que evidencie la deficiencia laboral grave en el cumplimiento de las funciones de un servidor público, iniciará el procedimiento de sumario administrativo con término de treinta (30) días, en el que se garantice el derecho a la defensa, la contradicción de la prueba y la asistencia legal si así lo requiere el servidor afectado.</p> <p>Este procedimiento será iniciado incluso sin denuncia, a petición de la máxima autoridad o de la unidad de talento humano. Se prohíbe iniciar este procedimiento con base en criterios subjetivos, represalias, desacuerdos personales, afiliación política o cualquier motivación distinta al interés institucional debidamente comprobado. La vulneración de este principio conllevará responsabilidades civiles y administrativas directas.</p> <p>Se entenderá por deficiencia laboral grave al incumplimiento sustancial y reiterado de las obligaciones laborales objetivas por parte del servidor público, mismo que afecta el desempeño institucional o la calidad del servicio brindado por la institución, conforme lo evaluado por el jefe inmediato.”.</p>	<p>Art. 80.1.- Procedimiento sumario por deficiencia laboral grave.- (Agregado por el Art. 6 numeral 23 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Cuando la autoridad nominadora cuente con una evaluación insuficiente, informe técnico o auditoría institucional que evidencie la deficiencia laboral grave en el cumplimiento de las funciones de un servidor público, iniciará el procedimiento de sumario administrativo con término de treinta (30) días, en el que se garantice el derecho a la defensa, la contradicción de la prueba y la asistencia legal si así lo requiere el servidor afectado.</p> <p>Este procedimiento será iniciado incluso sin denuncia, a petición de la máxima autoridad o de la unidad de talento humano.</p> <p>Se prohíbe iniciar este procedimiento con base en criterios subjetivos, represalias, desacuerdos personales, afiliación política o cualquier motivación distinta al interés institucional debidamente comprobado. La vulneración de este principio conllevará responsabilidades civiles y administrativas directas.</p> <p>Se entenderá por deficiencia laboral grave al incumplimiento sustancial y reiterado de las obligaciones laborales objetivas por parte del servidor público, mismo que afecta el desempeño institucional o la calidad del servicio</p>

	brindado por la institución, conforme lo evaluado por el jefe inmediato.
--	--

Artículo 24. Sustitúyase el artículo 81

Propuesta: Actualizar el artículo 81 para establecer que la estabilidad en la carrera del servicio público esté condicionada a los resultados de desempeño, permitir el retiro voluntario a los 60 años, hacerlo obligatorio a los 70, y exceptuar de esta obligación al personal docente universitario hasta los 75 años.

Argumentación: La Comisión afirma que no se han modificado las edades de jubilación. El uso del término “podrán” se aplica para otorgar a los servidores públicos que hayan cumplido con la edad y los años de servicio correspondientes la facultad de decidir oportunamente su retiro, de acuerdo con su estilo de vida. Esta disposición constituye una prerrogativa adicional para acogerse al derecho de jubilación.

El servicio público requiere una renovación cíclica y constante mediante la incorporación de nuevas generaciones, promoviendo la participación del talento juvenil y la actualización del personal técnico. Por ello, resulta prudente establecer este retiro como una opción facultativa.

El Ministerio de Trabajo sugiere eliminar la palabra “estímulo”, a fin de evitar la interpretación de que los servidores recibirían dos tipos de bonos simultáneamente.

Se ratifica que los servidores públicos podrán retirarse a los 60 años si cumplen con los requisitos de jubilación. A los 70 años, se establece la obligatoriedad de la jubilación, considerando que el periodo de productividad del servidor ha finalizado, en aras de mantener el dinamismo en el sector público.

En el caso de la docencia, se contempla una edad de retiro de 75 años, dado que estas personas poseen la experiencia y el conocimiento necesarios para contribuir a la formación de nuevas generaciones.

Se confirma que los servidores mencionados se encuentran dentro de la carrera del servicio público y no en cargos de libre nombramiento y remoción.

Conclusión: Se mantiene la edad de jubilación vigente, estableciendo la posibilidad de retiro voluntario a los 60 años y la obligatoriedad a los 70, con excepción del personal docente hasta los 75 años. Además, se elimina el término “estímulo” para evitar interpretaciones erróneas y se ratifica que la medida aplica únicamente a los servidores de carrera, garantizando la renovación generacional y el dinamismo en el servicio público.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
24. Sustitúyase el artículo 81, con el siguiente: “Artículo 81.- Estabilidad de las y los servidores públicos. - Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener	Artículo 81.- Estabilidad de las y los servidores públicos. - Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implementación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad

<p>eficiencia en la función pública, mediante la implementación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad condicionada a resultados de los servidores idóneos y calificados.</p> <p>A las servidoras y servidores de carrera que, a partir de los sesenta (60) años, cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en esta ley. Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad de carrera, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a esta ley.</p> <p>Se exceptúan a las servidoras y servidores que se dediquen a la docencia universitaria, quienes podrán continuar en el servicio público hasta los setenta y cinco (75) años de edad.”</p>	<p>condicionada a resultados de los servidores idóneos y calificados.</p> <p>A las servidoras y servidores de carrera que, a partir de los sesenta (60) años, cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en esta ley. Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad de carrera, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a esta ley.</p> <p>Se exceptúan a las servidoras y servidores que se dediquen a la docencia universitaria, quienes podrán continuar en el servicio público hasta los setenta y cinco (75) años de edad.”</p>
--	---

Propuesta: Artículo 25. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 82, con el siguiente:

Argumentación: Por parte del Ministerio del Trabajo no hay observaciones. Desde la Comisión, se expusieron varios puntos relevantes respecto al artículo 82. En primer lugar, se destacó el principio de reserva de ley, conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el cual dispone que todo derecho de las personas debe estar regulado en una ley y no en un reglamento. En consecuencia, tratándose de una indemnización como derecho del servidor público, su regulación debe constar en la norma legal correspondiente, mientras que el reglamento únicamente debe servir para su correcta aplicación.

Además, la Comisión señaló que los montos de indemnización deben establecerse conforme a la norma, pero condicionados a una disposición especial que considere la disponibilidad presupuestaria de cada institución. Esto evitaría que el proyecto de ley requiera dictamen del ente rector de las finanzas públicas, trámite que podría retrasar su aprobación.

Conclusión: se mantiene el texto propuesto.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
--	-----------------------

<p>25. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 82, con el siguiente: “La carrera del servicio público garantizará el ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación alguna.</p> <p>La estabilidad estará condicionada a resultados mediante procesos de evaluación y con incentivos económicos regulados en el Reglamento, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades del servicio público.”.</p>	<p>Art. 82.- La carrera del servicio público. - (Reformado por el Art. 6 numeral 25 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a motivar el ingreso y la promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.</p> <p>La carrera del servicio público garantizará el ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación alguna.</p> <p>La estabilidad estará condicionada a resultados mediante procesos de evaluación y con incentivos económicos regulados en el Reglamento, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades del servicio público</p>
--	--

Artículo 26. Sustitúyase la disposición general primera

Propuesta: En concordancia con el proyecto de ley y para su vigencia se establece disposiciones.

Argumentación: Por parte del Ministerio de Trabajo hubo observaciones referentes a las indemnizaciones o compensaciones, ya que estas deben estar amparadas bajo el principio de legalidad, por tanto, no podría estar dentro de un reglamento. El monto de la indemnización por supresión de puestos debería estar protegido por la reserva de ley y no constar en un reglamento. El establecer por ley el monto y el cálculo otorga seguridad jurídica. La mesa considera el principio de reserva de ley: todo lo que se considerase derechos de las personas tiene que estar regulado mediante ley, y no reglamento porque el reglamento lo que permite es la mejor aplicación de los derechos. Una indemnización es un derecho en efecto, tiene que estar en la ley. Si se establecen los montos de supresión se necesita un dictamen de finanzas porque se está topando el presupuesto. Es necesario añadir la frase “será conforme al presupuesto designado en cada institución”. Por lo que el Ministerio de Trabajo remitirá su propuesta para guardar armonía con la política pública.

Conclusión: Por parte del Ministerio de Trabajo va a remitir el texto propuesto referente a la disposición primera

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
--	-----------------------

Primera. - El monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de esta ley, será igual al indicado en el artículo 129 de esta ley. A las y los servidores que laboren en la Provincia de Galápagos, en virtud de su régimen especial, se les pagará por concepto de supresión de partidas, por una sola vez, conforme al siguiente mecanismo: 1.- A fin de obtener el monto correspondiente al piso se observará lo siguiente: a) se obtendrá la diferencia del costo de la canasta básica familiar de la Provincia de Galápagos con respecto a la canasta básica familiar del Ecuador continental; b) una vez obtenida esta diferencia en forma porcentual, se multiplicará dicho porcentaje por el valor de 5 salarios básicos unificados del trabajador privado en general; c) el valor resultante de esta segunda operación se sumará al valor de cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, estableciéndose así el valor a pagarse por cada año. d) el valor obtenido se multiplicará por el número de años de servicio en el sector público; 2.- El valor final, no podrá superar en ningún caso el monto resultante de aplicar el siguiente mecanismo: a) La diferencia obtenida en la letra a) del inciso anterior, en forma porcentual, se multiplicará por el valor de ciento cincuenta salarios básicos del trabajador privado en general; b) el valor resultante de esta operación se sumará al valor de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Los servidores públicos que, por mandato de lo dispuesto en la Constitución de la República, pasen de estar sujetos al Código del Trabajo a esta ley, se les reconocerá la jubilación patronal a que tienen derecho conforme establece el régimen patronal privado si, a la vigencia de la actual Constitución, tenían más de trece años de servicios en el sector público.

Primera.- Las y los servidoras de nombramiento permanente de las entidades y organismos comprendidos en el artículo 3 de esta ley a quienes se les suprime el puesto tendrán derecho a recibir cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del primer año de servicio en el sector público y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total de conformidad con el salario básico unificado vigente al 1 de enero del 2015, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente.

DISPOSICIÓN GENERAL QUINTA. - En la Ley Orgánica de Empresas Públicas se realicen reformas.

Argumentación: El Ministerio del Trabajo sostiene que la Ley de Empresas Públicas establece un régimen laboral distinto al de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el que la relación laboral depende del Directorio de cada empresa. Por ello, solicita mantener la disposición en análisis, señalando que actualmente esta ley se rige supletoriamente por el Código del Trabajo y la LOSEP, lo que genera vacíos normativos.

Aunque la Constitución reconoce que toda persona que trabaja en el sector público es servidora pública, no todos se rigen por la LOSEP, y en las empresas públicas existe un modelo híbrido, pues cada directorio aplica su propio régimen. Este escenario provoca confusión sobre qué servidores están bajo la LOSEP o bajo el Código de Trabajo, por lo que el Ministerio de Trabajo propone reformar la Ley de Empresas Públicas o disponer que el presidente de la República emita su reglamento para clarificar el régimen aplicable.

Asimismo, se advierte que no puede aplicarse el Código del Trabajo en sustitución de la LOSEP sin una disposición expresa de supletoriedad. Destacando que el Mandato Constituyente No. 2 fija reglas sobre remuneraciones, lo que podría generar contradicciones si no se define con precisión cuál norma prevalece, especialmente en materia de supresión de puestos y remuneraciones del sector público.

Conclusión: No hay observaciones referentes a la disposición general quinta, pero se recomienda que la Ley de Empresas Públicas debería ser reformada.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>DISPOSICIÓN GENERAL QUINTA. - En la Ley Orgánica de Empresas Públicas, realícense las siguientes reformas: 1. Sustitúyase el numeral 4 del artículo 30 por el siguiente texto: “La cesación de servidores de carrera y obreros se efectuará observando los mecanismos previstos por esta Ley, por la normativa expedida por el Directorio de la respectiva empresa y, supletoriamente, por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. El Directorio podrá regular la terminación unilateral de la relación laboral, tanto para servidores de carrera como para obreros, en cuyo caso deberá observar las indemnizaciones contempladas en el artículo 188 del Código del Trabajo. En caso de cesación de servidores y obreros por supresión de partida o terminación unilateral de la relación laboral, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4”. 2. En la Disposición Transitoria Tercera, elimínese en el cuarto inciso la frase: “; para viabilizar tal participación, los Directorios de las empresas que permanezcan bajo el control de las Fuerzas Armadas, se conformarán, a más de los miembros previstos en el Art. 7 de la Ley, por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y por el Comandante General de la Fuerza más antiguo correspondiente o sus delegados.</p>	<p>DISPOSICIÓN GENERAL QUINTA. - En la Ley Orgánica de Empresas Públicas, realícense las siguientes reformas: 1. Sustitúyase el numeral 4 del artículo 30 por el siguiente texto: “La cesación de servidores de carrera y obreros se efectuará observando los mecanismos previstos por esta Ley, por la normativa expedida por el Directorio de la respectiva empresa y, supletoriamente, por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. El Directorio podrá regular la terminación unilateral de la relación laboral, tanto para servidores de carrera como para obreros, en cuyo caso deberá observar las indemnizaciones contempladas en el artículo 188 del Código del Trabajo. En caso de cesación de servidores y obreros por supresión de partida o terminación unilateral de la relación laboral, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4”. 2. En la Disposición Transitoria Tercera, elimínese en el cuarto inciso la frase: “; para viabilizar tal participación, los Directorios de las empresas que permanezcan bajo el control de las Fuerzas Armadas, se conformarán, a más de los miembros previstos en el Art. 7 de la Ley, por el jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y por el comandante General de la Fuerza más antiguo correspondiente o sus delegados.</p>

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Propuesta:

Argumentación: Por parte del Ministerio de Trabajo se sugiere eliminar: “así como realicen las reformas, en el mismo plazo, de todas las Disposiciones de orden reglamentario que limiten la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales.”, debido a que en el texto que antecede ya da regulaciones para reformar la normativa vigente, que, en el caso de ser así, ya se contemplaría esta disposición”. Considera que se puede entender que es una limitación a la contratación colectiva y se necesitaría dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas por la seguridad jurídica. Debe eliminarse esa última parte de la disposición.

Conclusión: Se adoptará la disposición del Ministerio del Trabajo

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Primera.- Se dispone que en un plazo de noventa (90) días, el Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano rector de las políticas económicas que permitan alcanzar la sostenibilidad, crecimiento y equidad de la economía para impulsar el desarrollo económico y social del país y el Ministerio del Trabajo, como órgano rector de la política laboral, realicen las reformas a todos los acuerdos o instructivos que hayan sido emitidos y que puedan atentar, la plena vigencia de esta Ley, así como realicen las reformas, en el mismo plazo, de todas las Disposiciones de orden reglamentario que limiten la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales.	Primera. - Se dispone que en un plazo de noventa (90) días, el Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano rector de las políticas económicas que permitan alcanzar la sostenibilidad, crecimiento y equidad de la economía para impulsar el desarrollo económico y social del país y el Ministerio del Trabajo, como órgano rector de la política laboral, realicen las reformas a todos los acuerdos o instructivos que hayan sido emitidos y que puedan atentar, la plena vigencia de esta Ley.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Propuesta: Se determina un tiempo para emitir lineamientos técnicos de actualización de los Manuales Institucionales

Argumentación: El Ministerio del Trabajo comparte plenamente la disposición transitoria, al considerar fundamental establecer un plazo razonable para la emisión de los lineamientos técnicos de actualización de los manuales institucionales de puestos. Esta medida busca garantizar que todas las entidades del sector público cuenten con una guía unificada que oriente la adecuación de sus estructuras organizacionales y perfiles ocupacionales, evitando la discrecionalidad en la gestión del talento humano.

Conclusión: Se acepta la propuesta contenida en la referida disposición.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL

<p>Segunda. - El Ministerio del Trabajo tendrá un término máximo de cuarenta y cinco (45) días para emitir los lineamientos técnicos para la actualización de los Manuales Institucionales de Puestos.</p>	<p>Segunda. - El Ministerio del Trabajo tendrá un término máximo de cuarenta y cinco (45) días para emitir los lineamientos técnicos para la actualización de los Manuales Institucionales de Puestos.</p>
---	---

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Propuesta: Se limita el tiempo para que las demás instituciones públicas adopten su normativa, una vez expedida la ley

Argumentación: El Ministerio de Trabajo respalda la disposición transitoria tercera, al considerar necesario establecer un plazo uniforme para que todas las instituciones del sector público cumplan con la revisión, actualización y remisión de sus manuales institucionales de puestos. El término de ciento ochenta días garantiza un tiempo razonable para la adecuación técnica, administrativa y normativa de cada entidad, conforme a los lineamientos emitidos por el Ministerio rector.

Conclusión: Se acoge la propuesta en dicha disposición.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Tercera. - Todas las instituciones que conforman el Sector Público, en el término máximo de ciento ochenta (180) días contados desde la publicación en el Registro Oficial de esta ley, deberán revisar, actualizar y remitir al Ministerio del Trabajo sus Manuales Institucionales de Puestos, conforme los lineamientos técnicos que el mismo Ministerio del</p>	<p>Tercera. - Todas las instituciones que conforman el Sector Público, en el término máximo de ciento ochenta (180) días contados desde la publicación en el Registro Oficial de esta ley, deberán revisar, actualizar y remitir al Ministerio del Trabajo sus Manuales Institucionales de Puestos, conforme los lineamientos técnicos que el mismo Ministerio del</p>

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Propuesta: Se establece un tiempo determinado para que el Ministerio del Trabajo inicie con los procesos de los cuales serán competentes.

Argumentación: El Ministerio de Trabajo acoge la propuesta contenida en la disposición transitoria tercera, al considerar que el plazo establecido de ciento ochenta días resulta idóneo para garantizar la implementación efectiva de los lineamientos técnicos emitidos por el Ministerio del Trabajo. Dicha disposición fortalece la coordinación institucional y asegura la correcta aplicación de la normativa en materia de talento humano, promoviendo la eficiencia, transparencia y armonización administrativa en el sector público.

Conclusión: Se adoptará la disposición del proyecto, al no tener ninguna observación.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
Cuarta. - El Ministerio del Trabajo iniciará en el plazo máximo de noventa (90) días un proceso nacional de evaluación de desempeño, conforme el nuevo modelo previsto en esta ley. En el primer proceso de evaluación, los resultados no generarán efectos sancionatorios, sirviendo como línea base para el ajuste de estándares institucionales; y la posterior implementación de los procesos de evaluación.	Cuarta. - El Ministerio del Trabajo iniciará en el plazo máximo de noventa (90) días un proceso nacional de evaluación de desempeño, conforme el nuevo modelo previsto en esta ley. En el primer proceso de evaluación, los resultados no generarán efectos sancionatorios, sirviendo como línea base para el ajuste de estándares institucionales; y la posterior implementación de los procesos de evaluación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Propuesta: El Ministerio de Trabajo emite observaciones en las cuales se debe agregar una disposición quinta, la cual se incluye a fin de que las instituciones tengan claro qué hacer al momento de la expedición de la ley.

Artículo propuesto por el Ministerio de Trabajo
Quinta. - Los sumarios administrativos deberán culminar con la ley que iniciaron.

MESA TÉCNICA DEL 15 DE OCTUBRE DE 2025

Artículo. - Disposición Segunda: Sustitúyase el artículo 39 de la Ley Orgánica del Servicio Público

Propuesta: Se reemplazará el artículo 39 “Determinación de responsabilidades y seguimiento”. Estableciendo la potestad de la CGE para predeterminación o no y determinar o no responsabilidades, generar o no ordenes de reintegro e indicios de responsabilidad penal, con la decisión debidamente motivada y examen del cumplimiento de preceptos y normas de auditoría. Se sugiere el siguiente texto para: Segundo inciso: Se sugiere después de la palabra “Estado” incluir: "establezca,"”

Argumentación: Con el fin de garantizar la seguridad jurídica de los sujetos de control, es facultad de la Contraloría General del Estado establecer bajo que mecanismo emitir la no predeterminación o no emitir órdenes de reintegro, pues dicha decisión dependerá del fundamento de hecho y de derecho contenido en el informe de auditoría, el cual es objeto de análisis previo.

Los representantes de la Contraloría General del Estado (CGE) señalaron que la incorporación del término “establezca” en el segundo inciso fortalece la seguridad jurídica de los sujetos de control. Indicaron que es competencia exclusiva de la Contraloría definir el mecanismo mediante el cual se emite la no predeterminación o la no generación de órdenes de reintegro, en función del análisis de los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en el respectivo informe de auditoría.

Por su parte, los asesores de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social (CEPDTSS) destacaron que la reforma al artículo 39 consolida la potestad de la Contraloría General del Estado para predeterminar o no responsabilidades y

emitir o no órdenes de reintegro, siempre que estas decisiones estén debidamente motivadas y sustentadas en informes de auditoría aprobados.

La mesa técnica coincidió en que esta disposición garantiza la seguridad jurídica de los administrados, fortalece la transparencia en los procesos de control fiscal, flexibiliza el ejercicio del control conforme a la naturaleza de cada caso, y asegura coherencia con el marco normativo vigente, promoviendo una gestión pública más eficiente y responsable.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>SEGUNDA. - Refórmese la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado en lo siguiente: 1. Sustitúyase el artículo 39 por el siguiente: “Artículo 39.- Determinación de responsabilidades y seguimiento. - A base de los resultados de la auditoría gubernamental, contenidos en actas o informes, la Contraloría General del Estado, tendrá potestad exclusiva para predeterminar o no y para determinar o no responsabilidades administrativas y civiles culposas, así como generar o no órdenes de reintegro, e indicios de responsabilidad penal de ser el caso. En los casos en que la Contraloría General del Estado resuelva la no predeterminación o la no generación de una orden de reintegro, esta deberá ser debidamente motivada bajo un análisis de la normativa aplicable y el informe de auditoría gubernamental aprobado. Previamente a la determinación de responsabilidades administrativas y civiles culposas que se desprendan de los informes elaborados por las auditorías internas, la Contraloría General del Estado examinará el cumplimiento de los preceptos legales y de las normas de auditoría y procederá a determinarlas con la debida motivación, sustentándose en los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes. De existir indicios de responsabilidad penal, se procederá de acuerdo con lo previsto en los artículos 65, 66 y 67 de esta Ley. En todos los casos, la evidencia que sustente la determinación de responsabilidades, a más de suficiente, competente y pertinente, reunirá los requisitos formales para fundamentar la defensa en juicio. La Contraloría General del Estado efectuará el seguimiento de la emisión y cobro de los títulos de crédito originados”.</p>	<p>“Artículo 39.- Determinación de responsabilidades y seguimiento. - A base de los resultados de la auditoría gubernamental, contenidos en actas o informes, la Contraloría General del Estado, tendrá potestad exclusiva para predeterminar o no y para determinar o no responsabilidades administrativas y civiles culposas, así como generar o no órdenes de reintegro, e indicios de responsabilidad penal de ser el caso. En los casos en que la Contraloría General del Estado establezca la no predeterminación o la no generación de una orden de reintegro, esta deberá ser debidamente motivada bajo un análisis de la normativa aplicable y el informe de auditoría gubernamental aprobado. Previamente a la determinación de responsabilidades administrativas y civiles culposas que se desprendan de los informes elaborados por las auditorías internas, la Contraloría General del Estado examinará el cumplimiento de los preceptos legales y de las normas de auditoría y procederá a determinarlas con la debida motivación, sustentándose en los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes. De existir indicios de responsabilidad penal, se procederá de acuerdo con lo previsto en los artículos 65, 66 y 67 de esta Ley. En todos los casos, la evidencia que sustente la determinación de responsabilidades, a más de suficiente, competente y pertinente, reunirá los requisitos formales para fundamentar la defensa en juicio. La Contraloría General del Estado efectuará el seguimiento de la emisión y cobro de los títulos de crédito originados”.</p>

--	--

MESA TÉCNICA 17 DE OCTUBRE DE 2025

En la mesa técnica celebrada entre la CEPDTSS y del Ministerio de Economía y Finanzas se abordó el análisis de reforma a la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas a los artículos 34, 74, disposiciones transitorias y derogatorias.

Se revisó la propuesta de modificación al numeral 17 del artículo 74 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas, en la cual se planteaba excluir de dictamen previo del Ministerio de Finanzas los contratos colectivos y actas transaccionales. El Ministerio expresó su objeción técnica, argumentando que dicha exclusión comprometería la sostenibilidad fiscal del Estado y la coherencia con el principio de responsabilidad y disciplina presupuestaria previsto en la Constitución. Se advirtió que la eliminación del control fiscal previo podría generar pasivos laborales insostenibles en empresas públicas y GADS, afectando la estabilidad del sistema financiero público.

Asimismo, se destacó que, aunque las empresas públicas cuentan con autonomía financiera y presupuestaria conforme a la LOEP, esta no puede interpretarse como independencia absoluta del control fiscal. Se mencionaron casos emblemáticos (como CNEL y CNT) que evidencian riesgos por falta de dictamen de sostenibilidad, donde los compromisos laborales superaron la capacidad real de financiamiento. El Ministerio insistió en que la evaluación de disponibilidad de recursos constituye un mecanismo preventivo esencial para evitar desequilibrios macrofiscales y responsabilidades patrimoniales futuras.

Respecto al cambio propuesto de 30 días plazo a 15 días término para la emisión de dictámenes financieros, el Ministerio señaló que no existe impedimento operativo para acortar el tiempo de respuesta, pero enfatizó que el cambio podría limitar la revisión técnica integral y generar riesgos administrativos en caso de sanciones por incumplimiento de término. Se recomendó mantener el plazo de 30 días, conforme al régimen vigente, para garantizar la calidad técnica del análisis y el debido proceso interinstitucional con el Ministerio de Trabajo.

Se discutió la propuesta de incorporar los derechos derivados de contratos colectivos dentro de los PDOT. El Ministerio observó que estos son instrumentos técnicos de planificación territorial, no de gestión laboral, y que su inclusión distorsionaría la naturaleza de la planificación pública. Se recomendó mantener la alineación presupuestaria con el Plan Nacional de Desarrollo, sin introducir referencias específicas a relaciones laborales, por ser materias distintas en su objeto y alcance normativo.

Finalmente, se examinó la transitoria que obligaba al Ministerio de Finanzas y al Ministerio de Trabajo a reformar acuerdos e instructivos en 90 días, así como la derogatoria de disposiciones reglamentarias que limiten la suscripción de contratos colectivos. El Ministerio de Finanzas consideró innecesaria la transitoria salvo en caso de modificación de plazos, y advirtió inconsistencias en la referencia a la “Constitución Política de la República”, recomendando la actualización terminológica y normativa correspondiente. Asimismo, manifestó su desacuerdo con la incorporación de sanciones para los funcionarios por incumplimiento de término, por carecer de sustento técnico y afectar la gestión administrativa.

Artículo: Sustituir el numeral 17 del artículo 74 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas. Deberes y atribuciones del ente rector del SINFIP.

Propuesta: establecer una excepción para eximir la obligación del ente rector de las finanzas públicas.

Argumentación: Ministerio de Economía y Finanzas manifestó su desacuerdo con la exclusión propuesta, argumentando que el dictamen es esencial para garantizar la sostenibilidad fiscal del Estado y evitar riesgos financieros en empresas públicas y GADs; sin dicho control, se podrían aprobar incrementos salariales o beneficios sin respaldo presupuestario, generando pasivos laborales insostenibles, como ocurrió en CNEL y CNT, la autonomía financiera de las empresas públicas no debe implicar ausencia de control técnico sobre su sostenibilidad. Pero sí consideró viable ajustar el plazo de emisión del dictamen (de 30 a 20 días hábiles), pero rechazó la imposición de sanciones a los funcionarios por eventuales retrasos.

Conclusión: acoger las observaciones del Ministerio de Economía y Finanzas, así como las observaciones de la mesa técnica de la CEPDTSS.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Art. 1.- Sustitúyase el numeral 17 del artículo 74 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas en el cual se describen los deberes y atribuciones del ente rector del SINFIP, por el siguiente: Artículo 74. Deberes y atribuciones del ente rector del SINFIP. - El ente rector del SINFIP, como ente estratégico para el país y su desarrollo, tiene las siguientes atribuciones y deberes, que serán cumplidos por el Ministro(a) a cargo de las finanzas públicas: “17. Emitir dictamen obligatorio y vinculante sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales que signifiquen egresos, en el sector público, excepto aquellos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales;”</p>	<p>Artículo 74. Deberes y atribuciones del ente rector del SINFIP. - El ente rector del SINFIP, como ente estratégico para el país y su desarrollo, tiene las siguientes atribuciones y deberes, que serán cumplidos por el Ministro(a) a cargo de las finanzas públicas: (...) 17. Dictaminar obligatoriamente y de manera vinculante sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales que signifiquen egresos, que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales; Añádase: Dictamen motivado que deberá ser emitido en un término de 15 días. En caso de incumplimiento el funcionario responsable será sancionado de conformidad con la ley.</p>

Artículo 2. Reformar el último párrafo del artículo 34 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas.

Propuesta: modificar la ley para que se establezca que los presupuestos de los GADS y sus empresas públicas se sujeten a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

Argumentación: Se discutió la propuesta de incluir en los Planes de Ordenamiento Territorial (PDOT) y en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) los derechos laborales y fuentes de financiamiento derivados de contratos colectivos. El MEF observó que, los PDOT son instrumentos técnicos de planificación territorial, no laborales; incluir temas de contratación colectiva en estos planes sería conceptualmente inadecuado y burocráticamente ineficiente;

recomendó mantener la alineación presupuestaria con el PND, sin introducir reformas que mezclen ámbitos distintos.

Conclusión: mantener el criterio de la mesa técnica, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Economía y Finanzas.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>Art. 2.- Refórmese el último párrafo del artículo 34 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas, la frase: “Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y sus empresas públicas se sujetarán a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y sin menoscabo de sus competencias y autonomías.”, por la siguiente redacción:</p> <p>Art. 34.- Plan Nacional de Desarrollo. - El Plan Nacional de Desarrollo es la máxima directriz política y administrativa para el diseño y aplicación de la política pública y todos los instrumentos, dentro del ámbito definido en este código. Su observancia es obligatoria para el sector público e indicativa para los demás sectores.</p> <p>“Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados, y sus empresas públicas, incluidos los compromisos económicos que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales con sus trabajadores, se sujetarán a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y sin menoscabo de sus competencias y autonomías.”.</p>	<p>Art. 2.- Refórmese el último párrafo del artículo 34 de la Ley Orgánica de Planificación de las Finanzas Públicas, la frase: “Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y sus empresas públicas se sujetarán a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y sin menoscabo de sus competencias y autonomías.”, Añádase la siguiente redacción después del texto original: “Los GADs en el plan de ordenamiento territorial deberán incorporar de manera obligatoria los derechos establecidos en los contratos colectivos, actas transaccionales y sus fuentes de financiamiento”.</p>

Disposición transitoria única. Disponer que el Ministerio de Finanzas en conjunto con el Ministerio del Trabajo emitan la normativa pertinente.

Propuesta: disponer que tanto el Ministerio de Finanzas como el Ministerio del Trabajo realicen las reformas a todos los acuerdos o instructivos que hayan sido emitidos, así como a las disposiciones de orden reglamentario que limiten la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales.

Argumentación: Tanto la mesa técnica como el Ministerio de Economía y Finanzas están de acuerdo con que la disposición no procede.

Conclusión: la disposición transitoria no procede.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.</p> <p>Se dispone que en un plazo de noventa (90) días, el Ministerio de Finanzas, como órgano rector de la política fiscal en el país y el Ministerio de Trabajo, como órgano rector de la política laboral, realicen las reformas a todos los acuerdos o instructivos que hayan sido emitidos y que puedan atentar a la plena vigencia de esta Ley, así como realice las reformas en el mismo plazo, de todas las disposiciones de orden reglamentario que limiten la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales.</p>	<p>La disposición transitoria no procede.</p>

Disposición derogatoria única. Derogar todas las disposiciones contrarias a la plena vigencia de las reformas contenidas en la reforma.

Propuesta: derogar todas las disposiciones normativas contrarias a la normativa propuesta, especialmente aquellas de orden reglamentario emitidas por el órgano rector de la política laboral y que dispongan la suspensión o la negativa para la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales en el sector público.

Argumentación: Tanto la mesa técnica como el Ministerio de Economía y Finanzas están de acuerdo con que la disposición sí procede y están de acuerdo con el criterio emitido por el Ministerio del Trabajo en cuanto al ajuste que debe realizarse a todos los cuerpos normativos que guarden concordancia con la reforma y respetar la Constitución, así como las demás normas que regulan la materia.

Conclusión: la disposición transitoria procede.

ARTÍCULO PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY	ARTÍCULO FINAL
<p>DISPOSICIÓN DEROGATORIA.</p> <p>Se derogan todas aquellas disposiciones que sean contrarias a la plena vigencia de las reformas contenidas en esta Ley, de manera especial aquellas de orden reglamentario que hayan sido emitidas por el órgano rector de la política laboral en el país y dispongan la suspensión o la negativa para la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales en el sector público.</p>	<p>DISPOSICIÓN DEROGATORIA.</p> <p>Se derogan todas aquellas disposiciones que sean contrarias a la plena vigencia de las reformas contenidas en esta Ley, de manera especial aquellas de orden reglamentario que hayan sido emitidas por el órgano rector de la política laboral en el país y dispongan la suspensión o la negativa para la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales en el sector público.</p>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. El presente informe de los proyectos de ley unificados mediante Resolución No. 006-CEPDTSS-2025-2027 y expedidos como, **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES”**, respetan la unidad de materia establecida en el artículo 136 de la Constitución de la República del Ecuador.

2. **El proyecto de organizaciones sindicales** impacta directamente los artículos 440 a 511 del Código del Trabajo, porque se centra en libertad de asociación, registro, garantías sindicales y negociación colectiva; así también se ajustó la norma para el reconocimiento de sindicatos.

3. **El Proyecto de Libertad Sindical (V. Veloz) y el Proyecto (Sofía Sánchez)** Refuerza los principios de autonomía sindical, negociación colectiva y fuero sindical, por lo que se cruza con arts. 443–476 y arts. 477–494 y busca armonizar con los convenios OIT (87, 98, 151, 154), lo que obliga a revisar los artículos actuales sobre registro sindical y garantías.

4. El Proyecto de Fortalecimiento del Trabajo en el Sector Público refuerza los principios constitucionales de eficacia, eficiencia y transparencia del servicio público, atendiendo a los lineamientos constitucionales, observando lo dispuesto en la sentencia 58-11-IN/22 párrafo 68 ha señalado que: “Una vez que la ley ha entrado en vigencia, la unidad de materia disminuye el riesgo que las normas sean incorrectamente interpretadas y aplicadas. En tal sentido, el análisis de la disposición oscura junto a su contexto normativo puede ser de utilidad para el intérprete, pues la existencia de normas sobre materias radicalmente distintas difumina su verdadero sentido y alcance”.

Lo anotado es concordante con el principio de progresividad y no regresividad de derechos respecto a la aplicación de una nueva norma laboral, la cual debe garantizar que no se reduzcan los derechos ya adquiridos por los trabajadores, plasmado en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución que señala:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.”

5. De acuerdo al principio de reserva de ley las disposiciones del acuerdo ministerial 082-MDT-2025 se elevan a la categoría de Ley por tratarse de derechos reconocidos en la constitución y que permiten una claridad de no intervención estatal en la asociatividad colectiva.

RECOMENDACIONES:

1. Aprobar el presente informe para segundo debate del “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATIVA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES” (Unificado), a fin de que se remita la pleno de la Asamblea Nacional de conformidad al artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa

2. Recoger (de ser el caso) las observaciones que se planteen en el pleno de la Asamblea Nacional reservándose el derecho establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

En igual sentido, el artículo 326, numeral 2 de la norma Ibidem prescribe que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

En esa virtud, al existir unidad de materia respecto de estos proyectos de ley, cuyo espíritu de las normas busca garantizar el efectivo y progresivo ejercicio de los derechos colectivos de las organizaciones sindicales y así evitar que existan leyes dispersas y duplicidad de materia, resulta pertinente en aras de optimizar el trabajo legislativo unificar los proyectos de ley mencionados, con base en la normativa y la argumentación expuesta.

22. RESOLUCIÓN Y DETALLE DE LA VOTACIÓN DEL INFORME

La Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, en la sesión 041 obtuvo la votación de las y los siguientes asambleístas, conforme al siguiente detalle:

Asambleísta	Afirmativo	Negativo	Abstención
Paola Michael Jaramillo Zurita	X		
Naila Victoria Quintana Tapia	X		
Christopher Manuel Jaramillo Gómez	X		
Carmen Yolanda Tiupul Urquizo	X		
Elizabeth Juliette Vega Segura	X		
Marcos Humberto Alvarado Espinel			X
Roberto Emilio Cuero Medina			X
Fernando De la Torre De la Torre			X
Juan Pablo Molina Saldaña			X
Eckenner Reader Recalde Álava	X		

Resumen de votación:

AFIRMATIVO: (6).

NEGATIVO: (0).

ABSTENCIÓN: (4).

ASAMBLEÍSTAS AUSENTES: (0).

En tal virtud, con seis (6) votos resuelven **APROBAR** el presente Informe para segundo debate respecto del “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES”

8. ASAMBLEÍSTA PONENTE

La Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social resuelve que el asambleísta ponente en el Pleno de la Asamblea Nacional sea la señora Paola Michael Jaramillo Zurita.

9. NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE SUSCRIBEN EL INFORME:



Eckenner Reader Recalde Álava
PRESIDENTE



Paola Michael Jaramillo Zurita
MIEMBRO



Christopher Manuel Jaramillo Gómez
MIEMBRO



Naila Victoria Quintana Tapia
MIEMBRO



Elizabeth Juliette
Vega Segura



Elizabeth Juliette Vega Segura
MIEMBRO



Firmado electrónicamente por:
CARMEN YOLANDA
TIUPUL URQUIZO

Validar únicamente con FirmaEC

Carmen Yolanda Tiupul Urquizo
MIEMBRO

Roberto Emilio Cuero Medina
MIEMBRO

Marcos Humberto Alvarado Espinel
MIEMBRO

Fernando De la Torre De la Torre
MIEMBRO

Juan Pablo Molina Saldaña
MIEMBRO

10. CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO RELATOR:

En mi calidad de secretaria relatora de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, certifico que el presente informe para segundo debate del “PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES” fue conocido y aprobado en la sesión 041 realizada el 21 de noviembre de 2025 con seis (6) votos por los integrantes de la comisión, de acuerdo a la votación detallada.



Firmado electrónicamente por:
MARIA AUXILIADORA
PALACIOS GONZALEZ

Validar únicamente con FirmaEC

Mgtr. María Auxiliadora Palacios González

Secretaria Relatora

Comisión Especializada del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES

Exposición de motivos

La sociedad ecuatoriana se sustenta en una serie de principios que propugna el respeto y el trato sin discriminación entre sus conciudadanos. A partir de esta regla de convivencia, se realizan una serie de desarrollos normativos en diferentes áreas, como por ejemplo entre las personas que prestan sus servicios lícitos y personales o en relación de dependencia. De estos hay dos grandes grupos, los que laboran para el sector privado y los que laboran para el sector público.

La diferencia fundamental entre estos dos grupos de trabajadores o funcionarios, que para efectos de la Constitución de la República y de los Tratados internacionales, es la naturaleza de su contraparte o empleador, pero ambos gozan de la protección de las mismas garantías y las relaciones laborales se sustentan en los mismos principios o al menos en la gran mayoría de los principios que desarrolla la doctrina y que expresamente dispone nuestra Carta Magna.

Mostrar a los trabajadores del sector público como beneficiarios de derechos en desmedro de los trabajadores del sector privado, es equívoco, pues entre las diferencias resaltan la falta de estabilidad de la mayoría de las personas trabajadoras que están prestando sus servicios para los entes públicos, además de que el goce de beneficios como sobretiempos, viáticos, bonificaciones, indemnizaciones, entre otros, se condicionan a la disponibilidad presupuestaria del Empleador (público) y no al pleno e irrenunciable derechos a recibirlos, como sucede en el sector privado.

Esta realidad, fortalece más el reclamo de los trabajadores, quienes exigen de sus gobernantes y representantes, que, si existe una verdadera vocación de servicio y un compromiso con el desarrollo del país, lo mínimo es propender a igualar y mejorar los derechos de todos los trabajadores, sin que se haga una diferencia entre lo público y lo privado.

Al respecto es necesario señalar que existen reglas para la administración de los recursos públicos, estas reglas siempre se vinculan al buen manejo, al uso eficiente, a garantizar que los compromisos económicos que se adquieran, estén debidamente financiados, que se respete la iniciativa exclusiva del Presidente de la República para presentar proyectos de ley que aumenten el gasto público, entre otros, y cuando estos principios que en diferentes leyes se encuentran desarrollados con amplitud, no son respetados u observados, los funcionarios y trabajadores públicos, luego de un debido proceso, deberán asumir las responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por las omisiones que han incurrido, señalando que estas responsabilidades podrán ser administrativas, civiles y penales, lo que establece no solo la posibilidad de exigir la devolución del dinero público mal utilizado, la aplicación de multas pecuniarias, sino también puede llegar a sanciones como la privación de la libertad.

En el Ecuador la eficiencia y la transparencia de la gestión pública se erigen como pilares fundamentales para el progreso y el bienestar ciudadano, en una constante búsqueda por consolidar un Estado moderno y eficaz que debe enfrentar la apremiante necesidad de optimización de los servicios públicos a través del desempeño de sus funcionarios y servidores.

Paralelamente, la eficiencia y compromiso de los servidores públicos constituye uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento de la gestión estatal, siendo por tanto

indispensable la implementación efectiva de las políticas públicas y la provisión de servicios de calidad a través de funcionarios motivados, capacitados y comprometidos con el servicio a la ciudadanía.

Por esta razón, el proyecto de ley propone reformas sustanciales a la LOSEP, que permitan implementar un sistema objetivo de evaluación del desempeño, ampliar el catálogo de inhabilidades, y robustecer el régimen disciplinario, con el fin de asegurar que los servidores públicos respondan con probidad, eficiencia y compromiso, razón por la cual, las reformas planteadas a la LOSEP constituyen una respuesta inmediata a la necesidad de mejorar la gestión pública.

Por otro lado, el proyecto de ley busca fortalecer la relación entre trabajadores y empleadores del sector público y privado respetando sus derechos individuales y colectivos de acuerdo a lo que establece nuestro marco constitucional, convenios internacionales y normativa secundaria que rige a este sector. Así también, se busca fortalecer a las organizaciones de trabajadores por su relevancia social y política.

En Ecuador, el sindicalismo comenzó a consolidarse a principios del siglo XX, con la formación de sindicatos en sectores estratégicos como el ferroviario y el agrícola. Desde el año hasta 1910 se crearon en el Ecuador más de 26 sindicatos y organizaciones gremiales, de las cuales 19 estaban ubicadas en Guayaquil. Muchas de estas organizaciones realizaron movilizaciones para alcanzar mejores salarios, jornadas de trabajo de 8 horas, pagos de horas extras y legislación para los obreros. A lo largo de su historia, los sindicatos ecuatorianos han enfrentado períodos de represión y desafíos significativos, especialmente durante las dictaduras militares. En la actualidad, aunque enfrentan nuevos retos como la informalidad laboral y las reformas laborales, los sindicatos en Ecuador siguen desempeñando un rol crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la lucha por condiciones laborales justas y dignas.

En ese sentido, el artículo 326, numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: "El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección."

Es por ello que, se establece a la libertad sindical y la libertad de asociación como derechos humanos fundamentales que, junto con al derecho de negociación colectiva, "representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas", siendo contrario a estos criterios las limitaciones u obstáculos burocráticos y normativos que tiendan la limitación de los acuerdos colectivos, pues el resultado final de entorpecer o demorar la plena vigencia del pacto colectivo a través de la celebración de los contratos colectivos solo se traduce en la afectación a las "condiciones de trabajo y de vida, así como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales" de los trabajadores y sus familias.

Estas organizaciones sindicales tienen la capacidad para defender efectivamente los derechos de los trabajadores, pero al estar inversos en la percepción de corrupción dentro de las mismas, disminuye la confianza de los agremiados en sus líderes sindicales, lo que debilita la confianza de los trabajadores hacia sus dirigentes. La capacidad de fiscalización, es decir, el control y la supervisión de las acciones de los dirigentes, es fundamental para garantizar que estos actúen en el mejor interés de los trabajadores y que rindan cuentas de su gestión. La corrupción y el abuso en los gremios sindicales por parte de sus dirigentes en Ecuador ha sido un tema recurrente en los últimos años, estas acciones han afectado la confianza de quienes las

conforman, esto sumado a la ausencia de mecanismos efectivos de control y supervisión interna puede llevar a la malversación de fondos y a decisiones arbitrarias por parte de los líderes sindicales.

Con estos antecedentes y por todo lo anotado, es importante reformar varios cuerpos legales con el objeto de fortalecer los regímenes laborales tanto en el sector público como en el sector privado, buscando que los mismos obedezcan a los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

CONSIDERANDOS

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Que, los numerales 2, 5, 6, 8 y 1 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, señalan que el ejercicio de los derechos se regirá por los principios de igualdad de derechos y oportunidades; los mismos que se desarrollaran de manera progresiva a través de normas, jurisprudencia y políticas públicas, se debe aplicar la norma de acuerdo con su efectiva vigencia, y el Estado generara y garantizara las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República establece que: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la Ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Que, el artículo 227 de la Norma Suprema ecuatoriana señala: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”.

Que, el artículo 228 de la Carta Magna, dispone: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.”.

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República establece que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los

derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La Ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”

Que, el artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que, artículo 325 de la de la Carta Magna menciona que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que, los numerales 1, 2, 3, 4, 5, y 6 del artículo 326 de la Carta Magna manda que el derecho al trabajo, entre otros, se sustenta en los siguientes principios: “1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Que, el primer inciso del artículo 233 de la Constitución de la República determina que: “Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.”;

Que, el artículo 333 de la Constitución de la República dispone que “El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados.”;

Que, el Estado garantizará el cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, eficacia, eficiencia, ética, responsabilidad y participación ciudadana, como lo establece el Código Orgánico Administrativo en sus artículos 2 y siguientes, con el objetivo de que la gestión pública se encuentre orientada al servicio de la ciudadanía y al cumplimiento de sus fines; resulta necesario adecuar y clarificar el marco normativo vigente con el fin de asegurar una adecuada coordinación entre las decisiones legislativas y las competencias administrativas del Ejecutivo, especialmente en materia de organización institucional y sostenibilidad fiscal;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 2, establece: El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público establece en los artículos 22, 23 y 24, los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos los cuales son observados en el presente proyecto de ley.

Que, de los artículos 3 al 30 del Código Orgánico Administrativo, se deben observar los principios establecidos para el ejercicio de la Administración Pública, cuyo primordial objetivo del Estado es hacer cumplir la ley con observancia del debido proceso, la eficacia y la eficiencia de la buena administración pública en concordancia con el artículo 31, y artículo 13 de la evaluación, con el objeto de evitar la responsabilidad establecida en el artículo 15, Ibidem.

Que, la Ley Orgánica de Empresas Públicas sostiene: “...Art. 3.- PRINCIPIOS. - Las empresas públicas se rigen por los siguientes principios: 1. Contribuir en forma sostenida al desarrollo humano y buen vivir de la población ecuatoriana; 2. Promover el desarrollo sustentable, integral, descentralizado y desconcentrado del Estado, y de las actividades económicas asumidas por éste. 3. Actuar con eficiencia, racionalidad, rentabilidad y control social en la exploración, explotación e industrialización de los recursos naturales renovables y no renovables y en la comercialización de sus productos derivados, preservando el ambiente; 4. Propiciar la obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, universalidad, accesibilidad, regularidad, calidad, continuidad, seguridad, precios equitativos y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos; 5. Precautelar que los costos socio-ambientales se integren a los costos de producción; y, 6. Preservar y controlar la propiedad estatal y la actividad empresarial pública.

Que, el artículo 84 de la Constitución de la República, establece: “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.”;

Que, el artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa establece que: “Las o los presidentes de las comisiones especializadas, hasta antes de la aprobación del informe para segundo debate, podrán solicitar al Consejo de Administración Legislativa la autorización para unificar todos aquellos proyectos que versen sobre la misma materia y que se encuentren tramitando en la comisión o que se encuentren en otras comisiones. El Pleno de la Asamblea Nacional con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus integrantes, podrá disponer la acumulación de uno o varios proyectos de ley que cuenten con informe para segundo debate, cuando se trate de la misma materia. El proyecto de ley acumulado será remitido para conocimiento de las y los asambleístas”

Que, el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

En ejercicio de las atribuciones previstas en el número 6 del artículo 120 de la Constitución de la República y en el número 6 del artículo 9 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES

**Capítulo I
OBJETO Y ÁMBITO**

Artículo 1.- Objeto. – El presente proyecto de ley tiene por objeto la relación entre los trabajadores del sector público y privado y su empleador, garantizando el respeto de sus derechos en aplicación de los principios y normas que rigen el derecho laboral. Asimismo, busca reivindicar las condiciones de trabajo que pudieran afectar los derechos de la clase trabajadora, en estricto respeto al marco constitucional y legal, así como al derecho a la libertad sindical de los trabajadores del Ecuador, en concordancia con los acuerdos y convenios internacionales, y bajo una gestión ética y transparente en asociaciones y sindicatos.

Artículo 2.- Ámbito. – Las disposiciones de la presente Ley Orgánica son de aplicación obligatoria para los trabajadores del sector público y privado.

Artículo 3.- Finalidad. - La presente Ley Orgánica tiene como finalidad la erradicación de la corrupción en la gestión pública que derive en optimización del uso de los recursos del Estado; así como garantizar una administración pública y privada eficaz, eficiente, de calidad, transparente y permanentemente sujeta a evaluación, para así asegurar la prestación oportuna de servicios público-privados óptimos para la ciudadanía, garantizando la protección de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, observando los principios de transparencia y ética según lo establecido en el marco normativo que rige el derecho laboral.

Capítulo II

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 4. – Agréguese después del artículo 440 del Código del Trabajo el siguiente texto:

Artículo 440.1 Libertad Sindical.- Las disposiciones de esta ley rigen para todas las organizaciones laborales conformadas al amparo de lo establecido en los numerales 7 y 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 440 y siguientes del Código del Trabajo, y en armonía con las disposiciones de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva.

Se aplicará en observancia de los principios de libertad y autonomía sindical, mínima intervención estatal y no injerencia en la vida interna de las organizaciones laborales, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos colectivos. Su aplicación se realizará conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el país, en particular los Convenios números 87 y 98 de la OIT, la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, y demás normativa vigente relacionada con el derecho a la organización y representación laboral.

Artículo 440.2: De los requisitos para registrar la disolución. En caso de disolución de una organización laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio

Nro. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el inciso cuarto del artículo 440 del Código del Trabajo, los interesados deberán remitir al Ministerio del Trabajo la siguiente documentación:

- 1. Comunicación dirigida al director regional del Trabajo y Servicio Público de la jurisdicción correspondiente, solicitando el registro de la disolución de la organización laboral.*
- 2. Dos (2) copias certificadas de la sentencia judicial ejecutoriada mediante la cual se declare la disolución de la organización laboral, con su respectiva razón de ejecutoria.*

Del registro de la disolución. Una vez verificados los requisitos previstos en el artículo anterior, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público correspondiente procederá a registrar la disolución de la organización laboral en el libro respectivo.

Dentro del plazo de cinco (5) días hábiles posteriores a dicho registro, la Dirección Regional deberá remitir copia íntegra del expediente a la Dirección de Organizaciones Laborales y Sociales, que podrá realizar observaciones si se detectan inconsistencias, omisiones o cualquier incumplimiento normativo.

Artículo 440.3: *De las clases de Organizaciones laborales. Para los efectos de la presente ley, las organizaciones laborales se clasifican de la siguiente manera:*

- Organizaciones laborales de primer grado. Son aquellas asociaciones de trabajadores de toda clase, que se encuentran bajo relación de dependencia de un mismo empleador y aquellas que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad, que persiguen un fin común, como: la capacitación profesional; la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o caja de ahorros; y, los demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de clase. Se podrán denominar, como: Asociaciones Profesionales, Sindicatos y Comités de Empresa, o cualquier otro tipo de denominación que libremente escojan sus integrantes.*
- Organizaciones laborales de segundo grado. Son aquellas que agrupan a personas jurídicas u organizaciones laborales de primer grado. Éstas se denominan como Federaciones y pueden ser: provinciales, regionales o nacionales, de una rama determinada o de diversas ramas.*
- Organizaciones laborales de tercer grado. Son aquellas que pueden agrupar a organizaciones laborales de primer o segundo grado a nivel nacional. Se pueden denominar, como: Confederaciones, Centrales Sindicales, Uniones, o cualquier otra denominación.*

Artículo 5.- Agréguese a continuación del artículo 442 el siguiente texto:

Artículo 442.1. *De los requisitos para el otorgamiento de personería jurídica de las organizaciones laborales de primer grado. Para obtener la personería jurídica, las asociaciones profesionales, sindicatos, comités de empresa o cualquier otra organización laboral, bajo cualquier denominación, deberán remitir al Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, los siguientes documentos:*

- 1. Petición dirigida al Ministerio del Trabajo solicitando la aprobación de la personería jurídica de la organización y su correspondiente registro. Esta solicitud deberá estar suscrita por el Secretario General o Presidente de la Directiva*

Provisional. Se deberá consignar el domicilio de la organización, dirección electrónica (correo electrónico institucional) para efectos de notificación. El patrocinio de un abogado o promotor sindical será opcional.

2. Copia certificada del acta original de Asamblea General Constitutiva, en la que consten los nombres y apellidos, número de cédula y firmas autógrafas de los concurrentes. Quienes no supieren firmar deberán dejar impresa su huella digital.

3. Dos copias del acta referida en el numeral anterior, autenticadas por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional.

4. Tres ejemplares del estatuto de la organización, autenticados por el Secretario de Actas y Comunicaciones de la Directiva Provisional, con indicación de las fechas de las sesiones en las que fue discutido y aprobado. El estatuto deberá contener, como mínimo, lo establecido en el artículo 447 del Código del Trabajo y cumplir con los principios y requisitos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial.

5. Dos ejemplares de la nómina (nombres y apellidos) de los miembros de la Directiva provisional, con la indicación de número de cédula, nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos, se acompañará una copia fotostática de la cédula de identidad.

6. Nómina de todos los trabajadores que se hubieren incorporado a la organización con posterioridad a la Asamblea General Constitutiva, en la que se especifique: número de cédula, lugar de residencia, profesión, oficio o especialidad, y lugar de trabajo de cada integrante. Para las organizaciones laborales de instituciones públicas, se deberá justificar el régimen laboral que ampara a los constituyentes, quienes deberán tener la condición de trabajadores activos al momento de la constitución.

8. Informe del Inspector del Trabajo que conoció la constitución de la organización y la solicitud para la notificación al empleador con fines informativos, así como la constancia de la diligencia de notificación respectiva.

De la constitución de organizaciones laborales de segundo y tercer grado. Las organizaciones laborales que manifiesten su voluntad de constituir o afiliarse a una organización de segundo o tercer grado deberán acreditar que se encuentran legalmente constituidas y registradas en el Ministerio del Trabajo.

Para constituir una organización laboral de segundo grado, se requerirá un mínimo de cinco (5) organizaciones laborales de primer grado. • Para constituir una organización laboral de tercer grado, se requerirá un mínimo de siete (7) organizaciones laborales de segundo grado, pudiendo completarse el número restante con organizaciones de primer grado, siempre que se alcance al menos un total de diez (10) organizaciones constituyentes.

Las organizaciones laborales de primer o segundo grado solo podrán pertenecer a una única organización de tercer grado, a fin de garantizar una representación orgánica, democrática y sin duplicidad institucional.

Artículo 6.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 447 por el siguiente texto:

Las organizaciones laborales garantizarán en sus estatutos la alternabilidad y la paridad de género en la composición de sus directivas, siempre que ello sea posible, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.

Sus estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

- 1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;*
- 2. Representación legal del mismo;*

3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima. De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;
8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;
9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;
10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

Artículo 7.- Sustitúyase el artículo 449 por el siguiente texto:

Artículo 13. De los requisitos para el registro de directiva. Para la inscripción de la directiva de las organizaciones laborales, éstas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Solicitud de registro de la directiva dirigida al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción, suscrita por el Secretario General o Presidente de la organización, en la que conste el domicilio y la dirección electrónica (e-mail) para las notificaciones que correspondan.
2. Convocatoria a elecciones conforme a lo determinado en los estatutos y reglamentos de la organización.
3. Acta de la Asamblea General o acta de escrutinio y/o de proclamación de resultados, en la que conste la elección de la directiva conforme a lo establecido en los estatutos de la organización. En dicha acta se deberá consignar los nombres y apellidos completos de los integrantes de la directiva electa y sus respectivos cargos. En los casos en que los estatutos prevean la conformación de un Tribunal o Comisión Electoral, se deberá comprobar su existencia y actuación conforme a lo previsto.
4. Para las organizaciones laborales del sector público, se deberá justificar el régimen laboral que ampara a los miembros de la directiva electa.

Capítulo III

LEY ORGANICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA

EL FORTALECIMIENTO Y REGULACIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 8.- Refórmese en la Ley Orgánica del Servicio Público lo siguiente:

1. Sustitúyase el literal i) y agréguese el literal j) en el artículo 5:

“i) Declaración de conflictos de interés conforme los lineamientos establecidos por la entidad encargada de la política de integridad pública.

j) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.”

Artículo 9.- Inclúyase como inciso final del artículo 10, el siguiente texto:

“Las prohibiciones establecidas en el presente artículo se extenderán a las personas de nacionalidad extranjera que residan en el Ecuador y/o que, en sus respectivos países, tengan, en su contra, sentencias condenatorias ejecutoriadas por el cometimiento de algún delito conforme la legislación de sus naciones.”

Artículo 10.- Sustitúyase el artículo 14 por el siguiente:

“Art. 14.- Condiciones para el reingreso al sector público. - Quien hubiere sido indemnizado por efecto de la supresión de puesto no podrá reingresar al sector público bajo la modalidad de nombramiento permanente, durante el periodo de 5 años contados desde la fecha en que se produjo su separación. Podrá hacerlo en cualquier tiempo siempre que devuelva el monto de la indemnización, menos lo devengado.

Esta prohibición no aplicará al resto de modalidades laborales prevista en la normativa.

La misma condición de reingreso a la administración pública se aplicará para quien hubiere recibido compensación económica por retiro voluntario, compra de renuncia con indemnización y otras figuras similares. En lo relacionado a los descuentos, suspensiones y límites de pago de pensiones, se estará a lo dispuesto en las leyes de seguridad social respectivas.”

Artículo 11.- Sustitúyase el literal b) del artículo 17, por el siguiente:

“b) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos o cargos; y, no generarán derechos de estabilidad. Se expiden para ocupar:

b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;

b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;

b.4) *Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,*

b.5) *De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;”.*

Artículo 12.- *Inclúyase como inciso final del artículo 21 el siguiente:*

“Se faculta a las instituciones comprendidas en el ámbito de aplicación de esta ley y conforme la legislación vigente, a contratar para sus servidoras y servidores públicos pólizas de fidelidad. El Reglamento a esta Ley podrá establecer los tipos de pólizas de fidelidad a implementarse.”.

Artículo 13.- *Sustitúyase el literal j) del artículo 22, por el siguiente: “j) Someterse a las pruebas de confianza y evaluaciones periódicas, durante el ejercicio de sus funciones, de conformidad a la normativa emita por la entidad rectora en integridad pública en coordinación con el ente rector del trabajo; que en ningún caso incluirá preguntas incriminatorias; y,”.*

Artículo 14.- *Sustitúyase los literales a), e), h); y, j) del artículo 23, por los siguientes:*

“a) Gozar de la estabilidad laboral que la Ley determine cuando se cumpla con las funciones asignadas para el cargo desempeñado de manera eficiente, conforme las evaluaciones realizadas por la institución a la que pertenece;”.

“e) Recibir las indemnizaciones establecidas en esta ley, conforme a la normativa vigente;”.

“h) Ser restituidos en forma obligatoria a sus cargos posterior a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en un término de quince días, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido, previo a la emisión de la correspondiente certificación presupuestaria y en las condiciones que disponga. Si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;”.

“j) Recibir la opción de reingresar a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada, siempre que en sus dos últimas evaluaciones de desempeño haya obtenido puntajes de excelente o su equivalente y no haya sido sujeto a sanción administrativa por la institución o sanción alguna por parte de la Contraloría General del Estado;”.

Artículo 15.- *Sustitúyase el inciso final del artículo innumerado posterior al artículo 25, por los siguientes:*

“Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente y establecer métodos y procesos de evaluación de desempeño que se adecuen a esta modalidad laboral.

En caso de que los servidores que laboren bajo esta modalidad obtuvieren calificaciones regular o insuficiente en la evaluación de desempeño; o, su jefe inmediato considere que la actividad que desempeña deba prestarse de manera presencial, previo informe motivado, la Unidad Administradora del Talento Humano tomará las acciones correspondientes para modificar la modalidad de trabajo, sin que esto sea considerado una sanción o un detrimento de los derechos para del servidor.

En caso de cargo o puestos públicos en los que la ley permite titularizar un suplente, no podrá utilizarse la figura de teletrabajo para cuando los servidores estén fuera del país.

Artículo 16.- *Sustitúyase el primer inciso de artículo 30, por el siguiente:*

“Art. 30.- De las comisiones de servicio con remuneración.- Las o los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano hasta por dos años mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, siempre que: a) La servidora o servidor hubiere cumplido dos años de servicio en la institución donde trabaja; b) Su evaluación de desempeño sea muy buena, excelente o sus equivalentes durante los años de servicio; y, c) Cumpla con los requisitos del puesto a ocupar. El cumplimiento de estos requisitos deberá ser previo a la aceptación por escrito.”

Artículo 17.- *Sustitúyase el último inciso de artículo 31 por el siguiente:*

“La comisión de servicio sin remuneración será concedida solo si la servidora o servidor en su evaluación de desempeño tenga calificación de excelente, muy buena o sus equivalentes durante el último año de servicio.”

Artículo 18.- *Sustitúyase el artículo 44 por el siguiente:*

“Art. 44.- Sumario administrativo. - Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la unidad de administración de talento humano determinará el cometimiento o no de las faltas administrativas graves establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o un servidor de la institución pública e impondrá la sanción disciplinaria correspondiente. Su procedimiento se normará a través del Reglamento a esta Ley y del Acuerdo que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, con la participación de las partes involucradas, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público. Si la unidad de administración de talento humano establece responsabilidades administrativas impondrá a la servidora o al servidor sumariado las sanciones señaladas en la presente Ley. De encontrar elementos que puedan conllevar una ulterior determinación de responsabilidades civiles o penales, correrá traslado a la Contraloría General del Estado y a los órganos jurisdiccionales competentes según corresponda.”

Artículo 19.- *Sustitúyase el literal m) del artículo 48, por el siguiente:*

“m) Haber obtenido la calificación de insuficiente en un proceso de evaluación del desempeño, o haber obtenido la calificación de regular en un proceso de evaluación del desempeño, y en la posterior reevaluación conforme lo establecido en el artículo 80 de esta Ley.

Artículo 20.- *En el artículo 51 sustitúyase los literales c), d), f), j) y l); en el literal k) reemplácese la palabra “y,” por “;”; e inclúyase el literal m) conforme lo siguiente:*

“c) Efectuar el control en la Función Ejecutiva mediante inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa, orientada a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, las resoluciones del Ministerio del Trabajo y demás disposiciones conexas. Los resultados de estas evaluaciones podrán ser utilizados como base para procesos de desvinculación por bajo desempeño, conforme a la normativa técnica que expida el Ministerio del Trabajo y para iniciar los procesos administrativos, civiles y penales que corresponda ante las autoridades competentes;”

“d) Realizar estudios técnicos relacionados a las remuneraciones e ingresos complementarios del sector público, considerando criterios de eficiencia y desempeño institucional. Al efecto, podrá establecer los consejos consultivos que fueren necesarios;”

“f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley, evaluando periódicamente el cumplimiento de indicadores de desempeño institucional y resultados de gestión;”

“j) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones establecidas en el artículo 3 de la presente ley, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la ley. Estos métodos podrán incluir medidas preventivas, correctivas, capacitación o procesos de desvinculación basados en desempeño;”

“l) Aplicar de oficio las evaluaciones de desempeño cuando las instituciones comprendidas en el artículo 3 de la presente ley no las han aplicado de la forma establecida en esta Ley; y,”

“m) Las demás que le asigne y/o determine la Ley.”

Artículo 21.- *Sustitúyase los literales d), g), j) y m) del artículo 52, por los siguientes:*

“d) Elaborar y aplicar obligatoriamente los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales y resultados; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía;”

“g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio del Trabajo. Dicho sistema deberá contar con mecanismos de alerta para reportar incumplimientos en los indicadores de desempeño y procesos disciplinarios; incluyendo criterios relacionados a los servicios públicos de la ciudadanía;”

“j) Realizar la evaluación del desempeño semestralmente, considerando indicadores de eficiencia, resultados institucionales y el servicio prestado a los usuarios externos e internos;

“m) Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo los casos de incumplimiento de esta Ley, su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución. Los informes presentados deberán incluir los resultados de las evaluaciones de desempeño y el impacto en los resultados institucionales. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado;”.

Artículo 22.- Sustitúyase el artículo 58, por el siguiente:

“Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe motivado de la unidad requirente y la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.

El porcentaje máximo de contratación de personal ocasional será definido en el Reglamento a esta Ley. Se exceptúa de estos porcentajes a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la autoridad competente; en el caso de puestos comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y, el de las mujeres embarazadas cuya estabilidad laboral durará hasta que concluya el período de lactancia.

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia, derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento; con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación, licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de postgrados dentro de la jornada de trabajo o para prestar servicios en otra institución del sector público.

Por la naturaleza de este tipo de contratos, no se genera derecho para ingresar a la carrera del servicio público, estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente; pudiendo darse por terminado en cualquier momento por las causales establecidas en la presente ley, su reglamento o las cláusulas contractuales. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

El plazo de duración del contrato de servicios ocasionales será hasta que finalice el período fiscal en el que fue contratado el servidor. Se podrá contratar a la misma persona por la misma necesidad institucional en los siguientes períodos fiscales, siempre que cuente con la correspondiente certificación de disponibilidad presupuestaria; y hasta por un máximo de cinco (5) años.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.”.

Artículo 23.- Sustitúyase el artículo 60 por lo siguiente:

“Art. 60.- De la supresión de puestos. - El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo con razones técnicas, funcionales, económicas y/o de innovación u optimización de los organismos y dependencias estatales.

Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación.

Los dictámenes de los ministerios no rigen para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, universidades y escuelas politécnicas públicas; y, las sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas podrá prescindirse del dictamen del Ministerio de Finanzas. El cambio de denominación no significa supresión del puesto. Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) o quien haga sus veces; tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido previsto por el artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público.”.

Artículo 24.- Agréguese después del último inciso del artículo 61, los siguientes:

“Todas las entidades, organismos e instituciones del sector público están obligadas a mantener actualizado su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos. Este manual deberá ser revisado al menos cada dos años, o de forma inmediata cuando existan reformas institucionales, cambios normativos, rediseños organizacionales, o variaciones sustanciales en las funciones ejercidas. En todos los casos, se contará con la certificación presupuestaria que corresponda.

La no actualización o implementación será considerada infracción administrativa grave de la autoridad nominadora y del responsable de talento humano, y su incumplimiento deberá ser informado motivadamente al Ministerio del Trabajo dentro del primer trimestre posterior a cada período anual.”.

Artículo 25.- Sustitúyase el artículo 62 por el siguiente:

“Artículo 62.- Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - Todas las instituciones, organismos y entidades del sector público, sin excepción, deberán aplicar de forma obligatoria el subsistema de clasificación de puestos, el cual constituye un requisito previo e indispensable para el ingreso, ascenso, promoción, recategorización, desvinculación, reestructuración institucional o cualquier otra acción administrativa relacionada con el talento humano.

La autoridad nominadora y la unidad de administración del talento humano de cada institución serán responsables de mantener vigente y operativa la estructura ocupacional y el manual institucional de puestos, debidamente alineados al modelo de clasificación aprobado por el órgano rector del trabajo.

Su incumplimiento constituirá una infracción administrativa grave.

Una vez aprobado o actualizado el manual de puestos, toda entidad pública deberá verificar que las funciones efectivamente desempeñadas por cada servidor público correspondan a la categoría, denominación y nivel asignados.

La falta de implementación será admisible únicamente cuando exista justificación técnica y/o presupuestaria debidamente motivada por la unidad de administración del talento humano y aprobada por la autoridad nominadora, la cual deberá ser remitida al Ministerio del Trabajo para su evaluación.

El incumplimiento injustificado de este deber generará responsabilidad administrativa para los funcionarios responsables y podrá dar lugar a medidas correctivas, incluyendo la suspensión de reformas presupuestarias de personal, procesos de concursos o transferencias institucionales, hasta que se subsanen las omisiones.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos”.

Artículo 26.- Sustitúyase el segundo inciso del artículo 77 por lo siguiente:

“Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán conforme indica esta Ley y su Reglamento.”.

Artículo 27.- Agréguese como literal c) del artículo 79 lo siguiente:

“c) Mantener la estabilidad en el sector público, la cual estará sujeta a resultados de calidad y eficiencia del servicio público.”.

Artículo 28.- Sustitúyase el artículo 80, por el siguiente:

“Art. 80.- Efectos de la evaluación. - La evaluación del desempeño será obligatoria, semestral, técnica y vinculante para todos los servidores públicos, independientemente de su régimen, función o nivel jerárquico. Su aplicación es responsabilidad de las Unidades de Administración del Talento Humano y las autoridades nominadoras, bajo seguimiento y acompañamiento del Ministerio del Trabajo o quien hiciere sus veces.

La evaluación medirá el cumplimiento de metas, la calidad del trabajo, la conducta institucional, la eficiencia, la responsabilidad y los aportes al mejoramiento institucional. El procedimiento deberá garantizar objetividad, criterios uniformes y la posibilidad de revisión por parte del evaluado.

La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que deberá iniciarse máximo en el término de cinco (5) días de emitido el resultado de la evaluación de desempeño.

La servidora o servidor que obtuviere la calificación de regular será reevaluado en el plazo de tres meses. Si en la reevaluación mantuviere la misma calificación o descendiere, se procederá con su destitución, conforme el debido proceso y la normativa aplicable.

La calificación de satisfactorio tendrá acceso a programas de formación.

La calificación de muy bueno o excelente otorgará prioridad para acceso a programas de formación, recategorización, reconocimientos y demás estímulos establecidos en esta ley y en normativa interna.”.

Artículo 29.- Inclúyase el artículo 80.1, posterior al artículo 80, que dirá:

“Artículo 80.1.- Procedimiento sumario por deficiencia laboral grave. - Cuando la autoridad nominadora cuente con una evaluación insuficiente, iniciará el procedimiento de sumario administrativo con término de treinta (30) días, en el que se garantice el derecho a la defensa, la contradicción de la prueba y la asistencia legal si así lo requiere el servidor afectado.

Este procedimiento será iniciado a petición de la máxima autoridad o de la unidad de talento humano.

Se prohíbe iniciar este procedimiento con base en criterios subjetivos, represalias, desacuerdos personales, afiliación política o cualquier motivación distinta al interés institucional debidamente comprobado. La vulneración de este principio conllevará responsabilidades civiles y administrativas directas.

Artículo 30.- Sustitúyase el artículo 81, con el siguiente:

“Artículo 81.- Estabilidad de las y los servidores públicos. - Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implementación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad condicionada a resultados de los servidores idóneos y calificados.

A las servidoras y servidores de carrera que, a partir de los sesenta (60) años, cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá un estímulo y compensación económica, de conformidad con lo determinado en esta ley.

Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad de carrera, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a esta ley.

Se exceptúan a las servidoras y servidores que se dediquen a la docencia universitaria, quienes podrán continuar en el servicio público hasta los setenta y cinco (75) años de edad.”

Artículo 31.- Sustitúyase el segundo inciso del artículo 82, con el siguiente:

“La carrera del servicio público garantizará el ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación alguna.

La estabilidad estará condicionada a resultados mediante procesos de evaluación y con incentivos económicos regulados en el Reglamento, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades del servicio público.”.

Artículo 32.- Sustitúyase la Disposición General Primera por lo siguiente:

“El monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos determinados en el artículo 3 de esta ley, será definido en el Reglamento a esta Ley.”.

Artículo 33.- Refórmese la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado en lo siguiente:

1. Sustitúyase el artículo 39 por el siguiente:

“Artículo 39.- Determinación de responsabilidades y seguimiento. - A base de los resultados de la auditoría gubernamental, contenidos en actas o informes, la Contraloría General del Estado, tendrá potestad exclusiva para predeterminar o no y para determinar o no responsabilidades administrativas y civiles culposas, así como generar o no órdenes de reintegro, e indicios de responsabilidad penal de ser el caso.

En los casos en que la Contraloría General del Estado resuelva la no predeterminación o la no generación de una orden de reintegro, esta deberá ser debidamente motivada bajo un análisis de la normativa aplicable y el informe de auditoría gubernamental aprobado.

Previamente a la determinación de responsabilidades administrativas y civiles culposas que se desprendan de los informes elaborados por las auditorías internas, la Contraloría General del Estado examinará el cumplimiento de los preceptos legales y de las normas de auditoría y procederá a determinarlas con la debida motivación, sustentándose en los fundamentos de hecho y de derecho pertinentes.

De existir indicios de responsabilidad penal, se procederá de acuerdo con lo previsto en los artículos 65, 66 y 67 de esta Ley.

En todos los casos, la evidencia que sustente la determinación de responsabilidades, a más de suficiente, competente y pertinente, reunirá los requisitos formales para fundamentar la defensa en juicio.

La Contraloría General del Estado efectuará el seguimiento de la emisión y cobro de los títulos de crédito originados”.

Artículo 34.-En el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, efectúense las siguientes reformas:

1. Sustitúyase el artículo 25 por el siguiente:

“Art. 25.- Máxima autoridad de los institutos públicos de investigación. – Cada instituto público de investigación estará dirigido por un Director Ejecutivo, que será designado por el Presidente de la República. Deberá poseer el grado académico de postgrado, y tener experiencia en la materia o sector del instituto.

El reglamento general definirá las particularidades de estos requisitos considerando la naturaleza de cada institución.”.

Artículo 35.- En el Código Orgánico Administrativo, efectúense las siguientes reformas:

1. Agréguese como inciso final del artículo 45 lo siguiente:

“En caso de que el origen de la creación de órganos o entidades de la administración pública central sea la ley, el Presidente de la República podrá suprimirlos siempre que se demuestre que en el proceso legislativo se objetó la creación o que no existió dictamen presupuestario para la emisión de esta disposición.”.

Artículo 36.-En la Ley Orgánica de Empresas Públicas, realícense las siguientes reformas:

Sustitúyase el numeral 4 del artículo 30 por el siguiente texto:

“La cesación de servidores de carrera y obreros se efectuará observando los mecanismos previstos por esta Ley, por la normativa expedida por el Directorio de la respectiva empresa y, supletoriamente, por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. El Directorio podrá regular la terminación unilateral de la relación laboral, tanto para servidores de carrera como para obreros, en cuyo caso deberá observar las indemnizaciones contempladas en el artículo 188 del Código del Trabajo. En caso de cesación de servidores y

obreros por supresión de partida o terminación unilateral de la relación laboral, se aplicará lo determinado en el Mandato Constituyente No. 4”.

2. En la Disposición Transitoria Tercera, elimínese en el cuarto inciso la frase: “; *para viabilizar tal participación, los Directorios de las empresas que permanezcan bajo el control de las Fuerzas Armadas, se conformarán, a más de los miembros previstos en el Art. 7 de la Ley, por el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y por el Comandante General de la Fuerza más antiguo correspondiente o sus delegados.*”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se dispone que en un plazo de noventa (90) días, el Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano rector de las políticas económicas que permitan alcanzar la sostenibilidad, crecimiento y equidad de la economía para impulsar el desarrollo económico y social del país y el Ministerio del Trabajo, como órgano rector de la política laboral, realicen las reformas a todos los acuerdos o instructivos que hayan sido emitidos y que puedan atentar, la plena vigencia de esta Ley, así como realicen las reformas, en el mismo plazo, de todas las Disposiciones de orden reglamentario que limiten la celebración o pago de contratos colectivos o actas transaccionales.

Segunda. - El Ministerio del Trabajo tendrá un término máximo de cuarenta y cinco (45) días para emitir los lineamientos técnicos para la actualización de los Manuales Institucionales de Puestos.

Tercera. - Todas las instituciones que conforman el Sector Público, en el término máximo de ciento ochenta (180) días contados desde la publicación en el Registro Oficial de esta ley, deberán revisar, actualizar y remitir al Ministerio del Trabajo sus Manuales Institucionales de Puestos, conforme los lineamientos técnicos que el mismo Ministerio del Trabajo dicte para el efecto.

Cuarta. - El Ministerio del Trabajo iniciará en el plazo máximo de noventa (90) días un proceso nacional de evaluación de desempeño, conforme el nuevo modelo previsto en esta ley.

En el primer proceso de evaluación, los resultados no generarán efectos sancionatorios, sirviendo como línea base para el ajuste de estándares institucionales; y la posterior implementación de los procesos de evaluación.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera. - Se derogan todas aquellas disposiciones que sean contrarias a la plena vigencia de las reformas contenidas en esta Ley, y aquellas de orden reglamentario.

Segunda. - Deróguese el artículo 89 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Tercera. - Deróguese el artículo 28.3 de la Ley de Seguridad Social.

Cuarta. - Deróguese los artículos 168 y 177 de la Ley Orgánica del Servicio Exterior.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. - La presente ley entrará en vigencia, a partir de su promulgación en el Registro Oficial.