

Memorando Nro. AN-SG-UT-2024-0408-M

Quito, D.M., 30 de julio de 2024

PARA: Sr. Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
Secretario General

ASUNTO: Informe Técnico-jurídico No Vinculante del "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad"

De mi consideración:

En atención a los memorandos Nros. AN-SG-2024-3295-M, de fecha 22 de julio de 2024 y Nro. AN-SG-2024-3352-M de 26 de julio de 2024, adjunto remito a usted el Informe Técnico-jurídico No Vinculante **No. 0240-INV-UTL-AN-2024** elaborado por el equipo de la Unidad de Técnica Legislativa del "**Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad**", presentado por la asambleísta Fernanda Mabel Méndez Rojas, mediante Memorando Nro. AN-MRFM-2024-0082-M de 22 de julio de 2024 y alcance con Memorando Nro. AN-MRFM-2024-0009-M de 23 de julio de 2024, con tramite No.453059.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo
COORDINADOR GENERAL DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Anexos:

- fiu1_méndez_fernanda_david_informe_refor._cod.trab.,_losep_protec._der._(...)(1).pdf

Copia:

Sra. Mgster. Inés Beatriz Tonato Becerra
Analista de Administración 1

IT



Firmado electrónicamente por:
GERARDO VLADIMIR
AGUIRRE VALLEJO

F02V03-PRO-GSG-GDC-001

INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE

No.- 0240-INV-UTL-AN-2024

Quito, D.M., 30 de julio de 2024

Proponente: Asambleaísta Fernanda Mabel Méndez Rojas

Nombre del Proyecto: “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad”

I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME

El 22 de julio de 2024, la asambleísta Fernanda Mabel Méndez Rojas, remite mediante Memorando Nro. AN-MRFM-2024-0082-M y posterior con alcance mediante Memorando Nro. AN-MRFM-2024-0009-M de 23 de julio de 2024 con tramite No.453059 al Señor Magíster Henry Kronfle Kozhaya, Presidente de la Asamblea Nacional, el "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad", y adjunto al documento, incluye la Ficha de Objetivos de Desarrollo Sostenible, conforme lo determinan los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando Nro. AN-SG-2024-3295-M, de fecha 22 de julio de 2024, solicitó se proceda con la elaboración del Informe Técnico-Jurídico No Vinculante de la Unidad Técnica Legislativa, previo a la calificación del Consejo de Administración Legislativa y, de manera independiente, se entregue un documento que contenga un Extracto del referido Proyecto de Ley; y, el alcance con Memorando Nro. AN-SG-2024-3352-M, de fecha 26 de julio de 2024

Con estos antecedentes, el objetivo del presente Informe Técnico-Jurídico No Vinculante es realizar el análisis de cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 134 y 136, en concordancia con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

II. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La Unidad de Técnica Legislativa, tiene la atribución de asesorar en el área de técnica legislativa y parlamentaria y acompañar el proceso de creación de las normas, cuando así lo requieran el Consejo de Administración Legislativa, las comisiones especializadas y el Pleno de la Asamblea Nacional; y, el elaborar informes técnico-jurídicos, en virtud de los artículos 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa; el artículo 22 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional; y, el Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL-2019-2021-419, de fecha 18 de febrero de 2021.

III. VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

3.1 Iniciativa Legislativa; una sola materia (Principio de Unidad de Materia); exposición de motivos, considerandos y articulado; expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían; y, carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley

REQUISITOS	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>Iniciativa Legislativa</p> <p>Firmas: 12 Porcentaje: 09 %</p>	<p>(Artículos 134, número 1 de la CRE y 54, número 1, de la LOFL)</p>	CUMPLE
<p>Una sola materia (Principio de Unidad de Materia).</p> <p>Materia: Laboral</p>	<p>(Artículos 136, de la CRE y 56, número 1, de la LOFL)</p>	CUMPLE
<p>Exposición de motivos, considerandos y articulado <i>contiene:</i></p> <p>Exposición de motivos, diez y nueve considerandos, ocho artículos, una disposición transitoria y una disposición final.</p>	<p>(Artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa)</p>	CUMPLE

Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se crearían, derogarían o se reformarían.	(Artículos 136 de la CRE y el 56, número 3 de la LOFL)	CUMPLE
Ficha de Verificación del Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas	(Artículos 30, letra k; 55 y 56 de la LOFL).	CUMPLE

De acuerdo con el Artículo 133 de la Constitución de la República, las leyes pueden ser 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; y, 4. Las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral. Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica.

Con base en lo expuesto, el "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad", constituiría una norma de carácter orgánico, toda vez que su contenido normativo pretende reformar una norma de igual jerarquía, consecuentemente, su denominación es correcta.

Cabe recalcar que a la presentación del Proyecto de Ley la Asambleísta Fernanda Mabel Méndez Rojas, remite con Memorando Nro. AN-MRFM-2024-0082-M de 22 de julio de 2024 los adjuntos de diez (10) firmas equivalentes al siete (7 %) por ciento; y, luego mediante alcance con Memorando Nro. AN-MRFM-2024-0009-M de 23 de julio de 2024 con tramite No.453059 a más de las diez (10) firmas equivalentes al siete (7 %) por ciento presentadas inicialmente, la Proponente adjunta dos (02) firmas más dando un total de doce (12) firmas equivalentes al nueve (9 %) por ciento que se incluye en el presente informe y que no afectaría a lo establecido en el Artículo 54 numeral 1), que menciona: "(...) De la iniciativa.- La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde: 1. A las y los asambleístas que integran la Asamblea Nacional, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de sus miembros. (...)" de la Ley Orgánica de la Función Legislativa en concordancia con el Artículo 7 del Reglamento de Técnica Legislativa.

IV. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO

4.1 Concordancia con la Constitución de la República, legislación internacional vinculante, sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Afectaciones a Derechos y Garantías Constitucionales; y, Normas legales vigentes que serían incompatibles, que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta

A partir de la vigencia de la Constitución del año 2008, el Estado ecuatoriano asumió como obligación fundamental, alcanzar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de las y los ecuatorianos y ecuatorianas, así como de las personas extranjeras en el país, los cuales no solamente son los reconocidos en esta norma fundamental o en los Tratados Internacionales, sino principalmente son aquellos, que, a pesar de no estar escritos, son básicos para la vida de un ser humano en dignidad¹.

La Corte Constitucional establece que, para entender la intención normativa, así como el hilo conductual del debate es necesario partir de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, pues conforme se ha precisado a más de constituir un requisito constitucional, este permite identificar las razones que sustentan y justifican la existencia de la Norma propuesta. *“54. (...) la exposición de motivos correspondiente es el conjunto de razones en que el ponente apoya su propuesta; ella sirve, por tanto, de punto de partida del debate legislativo. Consiguientemente, la exposición de motivos debe ser suficiente en el sentido de que debe proporcionar un mínimo de razones para que los participantes en la discusión comprendan por qué y para qué se propone el proyecto de ley (...).”*²

Igualmente, la Corte Constitucional en la sentencia No 54-17-IN/22 insiste en que uno de los requisitos es la competencia de las autoridades **y otro la claridad**, resolución constitucional que en su parte pertinente expresa:

*[la] claridad, debe considerarse que este comporta el deber –para el órgano con potestad normativa–, **de configurar las normas de modo preciso, determinado y comprensible, a efecto de proveer un grado de certeza suficiente que permita inferir a los ciudadanos la prohibición, permisión o sanción prescrita en la norma.***

*Aquello supone la obligación de guardar respeto a las reglas de sintaxis y de semántica, así como evitar, en la mayor medida posible, **el uso de conceptos vagos o indeterminados, que de espacio a conjeturas o arbitrariedad de quien lo aplica.***

Como sostiene la Corte Constitucional, sería entonces un derecho de las personas

¹ Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos INREDH, Quito, diciembre 2014, pág. 5.

² Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 32-21-IN/21 y acumulado de 11 de agosto de 2021, párrafo 54.

“contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, **determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas**”³.

El "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad", tiene como finalidad fundamental establecer mecanismos legales que garanticen la salvaguarda de los derechos laborales de aquellos trabajadores y trabajadoras que enfrentan enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad. Consciente de la importancia de proteger a este sector vulnerable de la población, ha desarrollado esta propuesta legislativa que busca asegurar la equidad, la justicia y el respeto a la dignidad de estas personas en el ámbito laboral, así como pretende asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas que permitan su inclusión efectiva y sostenibilidad en el mercado laboral.

En Ecuador se han identificado 106 enfermedades raras que afectan a menos de 1 de cada 10,000 personas. Estas patologías suelen ser de origen genético y crónicas, generalmente sin cura. La Constitución de la República del Ecuador, así como tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen el derecho al trabajo y a la no discriminación para todos los ciudadanos y ciudadanas.⁴

En Ecuador, las personas con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad enfrentan numerosos desafíos en el ámbito laboral, incluyendo discriminación, acoso laboral, acceso limitado a medicamentos y tratamientos, y falta de políticas específicas que protejan sus derechos. Según datos del Ministerio de Salud Pública, más de 300,000 personas viven con enfermedades raras en el país. El Registro Único de Enfermedades Raras (RUEER) ha identificado 147 patologías y ha comenzado a visibilizar las necesidades de estos pacientes. Sin embargo, aún persisten problemas significativos como el déficit de medicamentos y la interrupción en la entrega de fármacos esenciales.⁵

Diversos países han implementado medidas legislativas y políticas públicas para proteger los derechos laborales de las personas con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad. Por ejemplo, en Argentina existe un fondo anual

³ Sentencia Constitucional N ° 54-17-IN/22 párrafo 53.

⁴⁴ Ministerio de Salud Pública de Ecuador. 'Por primera vez en Ecuador contamos con un registro único de personas que viven con enfermedades raras.' Quito, 20 de octubre de 2022. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec>

⁵ Diario Salud. 'Unas 106 enfermedades raras son reconocidas en Ecuador.' Disponible en: <https://www.diariosalud.com.ec>

destinado a la adquisición de medicamentos huérfanos, y en Colombia se han adoptado políticas inclusivas en el sistema de salud pública. Estas experiencias pueden servir de modelo para la implementación de políticas similares en Ecuador.⁶

Motivo por el cual, es necesario realizar las siguientes puntualizaciones relacionadas al reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad. La prohibición del despido injustificado asegura la estabilidad laboral y protege a los trabajadores de decisiones arbitrarias que agraven su condición de salud. El acceso continuo a medicamentos y tratamientos es esencial para la gestión de estas enfermedades y la prevención de complicaciones graves. El acoso laboral que debe considerarse como una actuación discriminatoria y finalmente su adaptación en el entorno laboral que promueva la inclusión y equidad, todo esto a fin de tener los insumos suficientes para analizar la coherencia de la norma propuesta con la Constitución de la República.

Constitución de la República del Ecuador

El Proyecto de Ley, pretende garantizar el derecho a la salud, haciendo efectivo lo establecido en la Constitución de la Republica del Ecuador en el Artículo 3 número 1, que establece: “(...) 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (...)” (Lo subrayado me pertenece); esto haría notar que el objetivo que se propone no se vería contrario a las garantías constitucionales que debe otorgar el Estado en concordancia con los organismos internacionales para materializar los derechos que son en salud y que tendrían que ver con el reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad en todo el territorio del Ecuador.

Que tendría relación además con lo dispuesto en la Carta Magna sobre la salud previsto en el Artículo 32, que menciona: “(...) La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad,

⁶ MSP. 'MSP entregó el Acuerdo Ministerial para la implementación de Registro Nacional Único de Enfermedades Raras (RUER) en todo el — Sistema — Nacional de — Salud' Disponible — en: — <https://Anww.salud.gob.ec>

solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. (...)”; y; artículos 33, 35 y 47 el cual menciona: “(...) El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. (...)” (Lo subrayado me pertenece). El proyecto de ley guardaría consonancia con los preceptos constitucionales citados, ya que pretende el mejoramiento laboral y de salud, la garantía de conservar su empleo y contribuir económicamente, reduciendo la dependencia de programas de asistencia social y fomentando una cultura de inclusión y respeto por los derechos humanos, que fortalezca el tejido social y económico del país. y cumplir con ello los compromisos internacionales en sus objetivos de desarrollo sostenible y derechos humanos en el Ecuador.

Esto quiere decir, que a través de la Asamblea Nacional y su Comisión Especializada Permanente se cumpliría en el ámbito laboral y salud con el Régimen del Buen Vivir de toda la ciudadanía en el país, asegurando lo establecido en la CRE en su Artículo 66 números 2 y 17 en concordancia con los artículos 319, 325 el cual menciona: “(...) 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 autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (...)” en conjunto con el Artículo 359 que menciona: “(...) El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social. (...)”; y, el Artículo 363, número 1, que menciona: “(...) 1. Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario (...)” (lo subrayado me pertenece); que sería el propósito final que busca el proyecto de Ley al reconocer los tipos de enfermedades raras, proteger contra el despido injustificado, incluir y prevenir el acoso laboral con la optimización del aseguramiento laboral y de salud para las servidoras y los servidores públicos con garantías, derechos y enmarcados al buen vivir en todo el territorio ecuatoriano.

El proyecto de ley con exposición de motivos, diecinueve considerandos, ocho artículos, una disposición transitoria y una disposición final, persigue los siguientes objetivos: **i)** Reconocer las enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad que sean definidas en la legislación laboral. **ii)** Proteger contra el despido injustificado cuando existen trabajadores diagnosticados con enfermedades sin causa justificada. **iii)** Fortalecer la inclusión y adaptación del entorno laboral implementando ajustes

razonables en el entorno laboral para mejorar las condiciones del espacio físico del puesto de trabajo. **iv)** Prevenir el acoso laboral con motivo a la condición de salud como forma de discriminación con el establecimiento de sanciones específicas y mecanismos de denuncia al causante.

Del análisis del proyecto de ley, sus objetivos y propuesta de reforma contrastada con las disposiciones constitucionales y doctrina, guardan concordancia con los preceptos constitucionales y no existe antinomia con el ordenamiento jurídico vigente.

4.2. Análisis sobre el impacto de la norma propuesta en las garantías, derechos y afectación constitucional de las ciudadanas ecuatorianas y los ecuatorianos, derechos de niños, niñas y adolescentes, derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, grupos de atención prioritaria, entre otros.

Del análisis se observa que el Proyecto de Ley en general no contiene normativa que atente contra la igualdad y equidad de género, guardando observancia con los artículos 11 y 66, número 4, de la de la Constitución de la República. Por otro lado, la Propuesta Normativa no tiene afectación a los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, su contenido no establece disposiciones que puedan afectar al ejercicio de los derechos colectivos establecidos en el Artículo 57 de la Constitución de la República del Ecuador.

Tampoco genera afectación a los derechos de comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades de las personas pertenecientes a los pueblos y nacionalidades indígenas, pueblo afroecuatoriano y pueblo montubio.

El Proyecto de Ley no contraviene el Artículo 35 de la Constitución de la República, mismo que determina que las personas adultas mayores, 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. Al respecto, tampoco se evidencia diferenciación en la construcción de la norma que se dirija a discriminación material o formal.

Finalmente, en la propuesta normativa se evidencia que no existe vulneración al interés superior de los niños, niñas y adolescentes, tampoco genera impacto de género, la afectación a los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades es nulo; y no se evidencia que no se generan normas en contra de otros grupos de atención prioritaria.

4.3. Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma.

En relación con los informes técnicos no vinculantes de proyectos de ley, el número 1

del Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que: “(...) *el Informe se referirá al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 136 de la Constitución, en concordancia con los artículos 135 y 301; y, 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y analizará: (...) j. Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma.*”.

Por su parte, los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República (CRE), hacen referencia a la Política Fiscal de competencia exclusiva del Ejecutivo. En este sentido, dichos artículos -respectivamente-, disponen que: “(...) *Solo la Presidenta o Presidente de la República podrá presentar proyectos de ley que creen, modifiquen o supriman impuestos, aumenten el gasto público o modifiquen la división político-administrativa del país.*”, y “*Solo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional, se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos. Solo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasas y contribuciones. Las tasas y contribuciones especiales se crearán y regularán de acuerdo con la ley.*”.

Los artículos 301 y 303 señalan como facultad exclusiva del Ejecutivo y por su iniciativa, el establecimiento modificación, exoneración o extinción de impuestos, o tasas y contribuciones (por acto normativo de órgano competente) y la formulación de las políticas monetaria, crediticia, cambiaria y financiera, instrumentada por el Banco Central y la banca pública.

Es en virtud de estos deberes encomendados al Presidente de la República es que el constituyente ha determinado que sea solo él, quien tenga potestad de presentar proyectos de ley tendientes a aumentar el gasto público, pues una injerencia extraña en el Presupuesto General del Estado podría hacer que los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo se vean incumplidos con la correspondiente responsabilidad.

En este sentido, y sobre la base del análisis realizado de conformidad con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República se determina que en el Proyecto de Ley:

- No se identifica modificación o supresión de impuestos, tasas y/o contribuciones.
- No se identifica incremento del gasto público.

4.4. Vinculación de la norma propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Asamblea Nacional busca contribuir a la mejora integral de las condiciones de vida en el país a través de la implementación de una agenda de legislación de calidad que

permita el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la incorporación de leyes que busquen erradicación de la pobreza, la prosperidad humana y el cuidado del planeta; así como el cumplimiento de los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que es el instrumento político que marca la orientación del gobierno, la hoja de ruta técnica que direcciona el accionar del sector público y un instrumento de diálogo; la o el proponente justificará su alineación de la normativa de propuesta de ley a estos objetivos.

En este contexto, el objetivo del "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad", podría estar relacionado con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030 con el Objetivo 3:** Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades; **Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; y, **Objetivo 16:** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Por otro lado, es necesario considerar que dentro del marco jurídico del país, el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento por medio del cual se concreta la garantía de derechos en un marco de política pública; por tanto, su vinculación y la ejecución de su cumplimiento son importantes frente a los diferentes niveles de gobierno, otras funciones del Estado, e incluso el propio sector privado en su papel de corresponsable de los procesos de desarrollo; para lo cual se establece una planificación diferenciada, acorde con las características sociales, culturales y territoriales de la población.

El Plan Nacional de Desarrollo denominado "Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025" fue aprobado el 16 de febrero de 2024 por el Consejo Nacional de Planificación, con Resolución No. 003-2024-CNP, y constituye una guía, que desde la política pública permitirá afrontar este momento inédito en la historia del país; recuperando el rol estratégico y articulador de la planificación en el desarrollo nacional y trazando el camino para un Ecuador más seguro, próspero y equitativo.

Al respecto este Proyecto de Ley se podría vincular con el **Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 con el Objetivo 1:** Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social; y, **Objetivo 3:** Garantizar la seguridad integral, la paz ciudadana y transformar el sistema de justicia respetando los derechos humanos.

V. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE TECNICA LEGISLATIVA

Previo a singularizar las observaciones encontradas en el Proyecto de Ley, es necesario traer una breve definición de Técnica Legislativa con el fin de resaltar su importancia:

- **Técnica Legislativa.** - Es el conjunto de preceptos, reglas, procedimientos y prácticas jurídicas y lingüísticas necesarias para una correcta y eficaz producción legislativa, que garantice la seguridad jurídica, la supremacía constitucional y otros principios constitucionales, en todo el proceso legislativo de expedición, codificación, reforma, derogación e interpretación de la ley. ⁷(Énfasis añadido)

La Técnica Legislativa es la herramienta que permite no solo aterrizar la intención del legislador/a, sino que ordena acorde con criterios predeterminados la formalidad de la inclusión de disposiciones. Mismos que, a su vez, se vinculan a principios constitucionales que otorgan validez a la norma.

Con las premisas expuestas, caben las siguientes observaciones:

5.1 Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio:

REQUISITO	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LA LEY
Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio	(Artículo 66, número 4 de la CRE; Artículo 30, letra e de la LOFL; Artículo 8 del Reglamento de Técnica Legislativa)	CUMPLE

5.2. La denominación del presente Proyecto de Ley es correcta, toda vez que, pretende reformar una norma de igual jerarquía.

5.3. Se recomienda que en el marco de lo dispuesto en el Artículo 28 y subsiguientes del Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL 2019-2021-419 de 18 de febrero de 2021, respecto a la redacción, cuidar el lenguaje, estilo, gramática, sindéresis. Por ejemplo: La palabra “Artículo”⁸ siempre que se refiera a un sustantivo propio deberá ir en mayúscula la primera letra.

5.4. Se recomienda mejorar en la **EXPOSICION DE MOTIVOS** del Proyecto de Ley que al redactar los argumentos y objetivos sea solo con su subtítulo en la propuesta planteada

⁷ Resolución CAL 2019-2021-419, “Reglamento de Técnica Legislativa”, Artículo 4 letra f.

⁸ Proyecto de Ley, pp.8.

para su reforma, conforme lo establecen los artículos 12 y 28 del Reglamento de Técnica Legislativa y 56 de la Ley de la Función Legislativa.

5.5. Se recomienda en los **CONSIDERANDOS** que sus párrafos se corrijan y cambien la palabra y expresión que indica: “...Que, el artículo 3 numeral 2 de la Constitución de la República...” siendo lo correcto sería: “...Que el Artículo 3 número 2 de la Constitución de la República...”; esto de conformidad a lo establecido en los artículos 12 y 20 del Reglamento de Técnica Legislativa, que en su parte pertinente señala: “(...) Redacción. La redacción de los proyectos de ley y del texto de la ley, debe ser clara, precisa, concisa y de fácil comprensión. Debe caracterizarse por su sencillez y legibilidad (...)” (lo subrayado me pertenece), esto con motivo de precisión y comprensión en la redacción del texto propuesto para ser tratado y que debe tener relación con la propuesta presentada.

5.6. Se recomienda mejorar en la **DISPOSICIÓN TRANSITORIA** del Proyecto de Ley la redacción del texto que es centrado su subtítulo: “...DISPOSICIÓN TRANSITORIA...”, luego en el siguiente párrafo incluir “Única.-.....” con el texto que refiere; esto de conformidad a lo establecido en los artículos 22 literal e) y 28 del Reglamento de Técnica Legislativa.

5.7. Se recomienda mejorar en la **DISPOSICIÓN FINAL** del Proyecto de Ley la redacción del texto que es centrado su subtítulo: “...DISPOSICIÓN FINAL...”, luego en el siguiente párrafo incluir con el texto que refiere; “Única. - La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado y firmado en la Sede de la Asamblea Nacional, Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los ... días del mes de de 2024...”; esto de conformidad a lo establecido en los artículos 22 literal g) y 28 del Reglamento de Técnica Legislativa.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad”, sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución y los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa concluye que:

- a) Dispone de iniciativa legislativa;
- b) Se refiere a una sola materia;
- c) Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional;
- d) Tiene exposición de motivos, considerandos, articulado, disposición; y,

- e) Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.

Por lo tanto, se recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- a) **Considerar** los criterios establecidos en el presente Informe;
- b) **Calificar** el "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad";
- c) **Unificar** los proyectos de ley que han sido presentados hasta la presente fecha, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que se encuentran en trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social; y,
- d) **Designar** para su trámite a la **Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social**, quien es competente para tratar este tipo de proyectos de ley, de acuerdo con el Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Unidad de Técnica Legislativa conforme el Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa elabora los informes técnico-jurídicos, los mismos que no serán vinculantes y se basarán en criterios de neutralidad política, viabilidad, pertinencia y factibilidad económica y jurídica de la iniciativa propuesta, analizados y calificados de forma posterior por el Consejo de Administración Legislativa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 14 de la norma citada.

Finalmente, en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, adoptada en Sesión de 19 de septiembre de 2012, se adjunta el Extracto del "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad".

Atentamente,



Sumado electrónico con:
GERARDO VLADIMIR
AGUIRRE VALLEJO

Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo
COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Elaborado por:	David Moya Q.
Análisis económico:	Raúl Banchón y Andrés Moyon
Revisión de composición formal del documento:	Inés Tonato

ANEXO 1

EXTRACTO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO	"Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad"
PROPONENTE	Asambleísta Fernanda Mabel Méndez Rojas
FECHA DE PRESENTACIÓN	22 de julio de 2024 y 23 de julio de 2024
MATERIA	Laboral
OBJETIVO DEL PROYECTO	El proyecto de ley con exposición de motivos, diez y nueve considerandos, ocho artículos, una disposición transitoria y una disposición final, persigue los siguientes objetivos: i) Reconocer las enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad que sean definidas en la legislación laboral. ii) Proteger contra el despido injustificado cuando existen trabajadores diagnosticados con enfermedades sin causa justificada. iii) Fortalecer la inclusión y adaptación del entorno laboral implementando ajustes razonables en el entorno laboral para mejorar las condiciones del espacio físico del puesto de trabajo. iv) Prevenir el acoso laboral con motivo a la condición de salud como forma de discriminación con el establecimiento de sanciones específicas y mecanismos de denuncia al causante.
SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO	<p>El "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad", tiene como finalidad fundamental establecer mecanismos legales que garanticen la salvaguarda de los derechos laborales de aquellos trabajadores y trabajadoras que enfrentan enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad. Consciente de la importancia de proteger a este sector vulnerable de la población, se desarrolla la propuesta legislativa que busca asegurar la equidad, la justicia y el respeto a la dignidad de estas personas en el ámbito laboral, así como asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas que permitan su inclusión efectiva y sostenibilidad en el mercado laboral.</p> <p>En Ecuador se han identificado 106 enfermedades raras que afectan a menos de 1 de cada 10,000 personas. Estas patologías suelen ser de origen genético y crónicas, generalmente sin cura. La Constitución de la República del Ecuador, así como tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen el derecho al trabajo y a la no</p>

	<p>discriminación para todos los ciudadanos y ciudadanas.</p> <p>En Ecuador, las personas con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad enfrentan numerosos desafíos en el ámbito laboral, incluyendo discriminación, acoso laboral, acceso limitado a medicamentos y tratamientos, y falta de políticas específicas que protejan sus derechos. Según datos del Ministerio de Salud Pública, más de 300,000 personas viven con enfermedades raras en el país. El Registro Único de Enfermedades Raras (RUEER) ha identificado 147 patologías y ha comenzado a visibilizar las necesidades de estos pacientes. Sin embargo, aún persisten problemas significativos como el déficit de medicamentos y la interrupción en la entrega de fármacos esenciales.</p> <p>Diversos países han implementado medidas legislativas y políticas públicas para proteger los derechos laborales de las personas con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad. Por ejemplo, en Argentina existe un fondo anual destinado a la adquisición de medicamentos huérfanos, y en Colombia se han adoptado políticas inclusivas en el sistema de salud pública. Estas experiencias pueden servir de modelo para la implementación de políticas similares en Ecuador.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>El "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta Complejidad", sujeto a análisis, CUMPLE con los requisitos establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución y los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p> <p>Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa concluye que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dispone de iniciativa legislativa; b) Se refiere a una sola materia; c) Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional; d) Tiene exposición de motivos, considerandos, articulado, disposición; y, e) Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.
<p>RECOMENDACIONES</p>	<p>Por lo tanto, se recomienda al Consejo de Administración Legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Considerar los criterios establecidos en el presente Informe; b) Calificar el "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público para la Protección de los Derechos Laborales de las Personas con Enfermedades Raras, Huérfanas, Catastróficas y de Alta

	<p>Complejidad”;</p> <p>c) Unificar los proyectos de ley que han sido presentados hasta la presente fecha, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que se encuentran en trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social; y,</p> <p>d) Designar para su trámite a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, quien es competente para tratar este tipo de proyectos de ley, de acuerdo con el Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>
--	--

Elaborado por: DAMQ

ANEXO 2

“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDADES RARAS, HUÉRFANAS, CATASTRÓFICAS Y DE ALTA COMPLEJIDAD”

Proponente: Asambleísta Fernanda Mabel Méndez Rojas

En el siguiente cuadro comparativo se detalla la normativa vigente y la propuesta de reforma del precitado proyecto. En caso se encuentre tachado o testado en el texto vigente es lo que se desea modificar.

Contiene:

- Exposición de Motivos.
- Diecinueve (19) considerandos.
- Ocho (08) artículos.
- Una (01) disposición transitoria.
- Una (01) disposición final.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Art. 195.3.- Efectos. 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.</p> <p>Quando 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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 1.- Refórmese el artículo 195.3 del Código del Trabajo agregando el siguiente numeral:</p> <p>195.4.- Estabilidad Laboral:</p> <p>El trabajador diagnosticado con una enfermedad rara, huérfana, catastrófica y de alta complejidad no podrá ser despedido por motivo de su condición médica. La terminación de la relación laboral por esta causa será considerada nula y el trabajador deberá ser reintegrado en su puesto de trabajo con todos los derechos adquiridos.</p>

<p>decisiones legítimas de autoridad competente.</p> <p>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.</p> <p>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 la Ley Orgánica de Discapacidades.</p>	
<p>Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio 	<p>Artículo 2.- Refórmese el artículo 42 del Código del Trabajo agregando los siguientes numerales:</p> <p>37. Adaptación del Puesto de Trabajo:</p> <p>El empleador deberá realizar los ajustes razonables y necesarios en el puesto de trabajo para que el trabajador con enfermedad rara, huérfana, catastrófica y de alta complejidad pueda desempeñar sus funciones. Esto incluye la modificación de horarios, teletrabajo, reducción de jornada laboral y adaptación de las condiciones físicas del lugar de trabajo asegurando un ambiente médicamente saludable.</p> <p>38. Registro y Reporte:</p> <p>Los empleadores deberán registrar ante el Ministerio de Trabajo y el Instituto de Seguridad Social IESS todos los casos de enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad diagnosticadas a sus trabajadores garantizando la confidencialidad y protección de la información médica.”</p>

de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro

General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Nota: La Disposición Reformativa Primera de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de Febrero del 2018 , dispone agregar a continuación del numeral 9 el 10; y no dispone reenumerar los siguientes numerales.

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y

vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado. En el caso de los obreros del sector público, podrán ejercer funciones de reemplazo previo informe favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano o de quien haga sus veces, con la verificación del cumplimiento del perfil requerido para el cargo, y previa certificación de disponibilidad presupuestaria. También se exigirá la aceptación expresa de la persona trabajadora y al finalizar el plazo de duración del reemplazo, la persona trabajadora regresará a cumplir sus funciones y a percibir su remuneración, inicialmente pactada. Este retorno a las condiciones iniciales de trabajo no se considerará disminución de la remuneración pactada ni tampoco una decisión unilateral del empleador para la ejecución de una labor distinta de la convenida.

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal

correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

Los permisos por estudios se otorgarán hasta tres horas, para estudios de educación media y superior, previa certificación de una institución educativa legalmente reconocida.

Los permisos serán justificados por el trabajador y serán recuperados conforme el acuerdo de las partes sin que las horas recuperadas generen

recargo alguno en su remuneración.

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario

mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la

obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de violencia y acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

Art. 152.3.- Licencia o permiso sin remuneración.- La o el trabajador que esté calificado como sujeto procesal del proceso penal en casos de femicidio u otras muertes violentas por razones de género podrá hacer uso de una licencia sin remuneración por el tiempo que acuerde con su empleador.

Artículo 3.- Agréguese después del artículo 152.3 del Código del Trabajo los siguientes artículos que digan lo siguiente:

Artículo 152.4.- Licencia Médica. - “El trabajador con enfermedad rara, huérfana, catastrófica y de alta complejidad tendrá derecho a licencias médicas remuneradas por el tiempo que sea necesario para su tratamiento conforme a la certificación médica pertinente. El empleador no podrá descontar estas ausencias del salario del trabajador ni de sus vacaciones.”

	<p>Artículo 152.5 Incentivos no Económicos. - “Los empleadores que contraten o mantengan en sus puestos de trabajo a trabajadores diagnosticados con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad serán reconocidos con certificaciones de buenas prácticas laborales por parte del Ministerio de Trabajo. Estos certificados pueden ser utilizados en sus campañas de marketing y responsabilidad social empresarial, mejorando su imagen corporativa y reputación ante clientes, socios y la comunidad.</p>
<p>Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:</p> <p>a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;</p> <p>b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;</p> <p>c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;</p> <p>d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;</p> <p>e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;</p> <p>f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;</p> <p>g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;</p> <p>h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga;</p> <p>e,</p> <p>i) Abandonar el trabajo sin causa legal.</p> <p>j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.</p>	<p>Artículo 4.- Agréguese después del artículo enumerado después del artículo 46 del Código del Trabajo:</p> <p>Art.... Acoso Laboral en situaciones de salud.- En casos de sufrir acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Esta prohibición incluye específicamente el acoso motivado por el padecimiento de enfermedades catastróficas, raras, huérfanas o de alta complejidad, que se manifieste en conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, desprecio o amenaza, con el fin de que la persona afectada se desvincule de su puesto de trabajo o se sienta intimidada por recibir sus tratamientos médicos.</p>
<p>Art. 4.1.- La o el servidor público que denuncie un acto de corrupción, se convierte en</p>	<p>Artículo 5.- Refórmese el artículo enumerado segundo que está a continuación del artículo</p>

<p>informante o testigo dentro de un proceso de corrupción; si proporciona datos sobre el destino de bienes o recursos provenientes de actos de corrupción, podrá solicitar a la autoridad correspondiente, la concesión de un traslado administrativo provisional a otro puesto de trabajo del mismo grado jerárquico y con la misma remuneración, sin que ello involucre cambio de domicilio.</p> <p>En los casos en los cuales no sea posible efectuar el cambio administrativo, se concederá licencia con remuneración por el tiempo que la autoridad estime conveniente.</p> <p>Mientras dure la licencia, la o el servidor público conservará su derecho a la antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.</p> <p>Dichas medidas podrán ser dispuestas también por la o el Fiscal o por la autoridad judicial, de hacerlo dentro de una investigación o proceso judicial, según corresponda.</p> <p>En ningún caso perderá el derecho a la reserva del puesto de trabajo que originalmente desempeña.</p> <p>Art. ...- Protección judicial y administrativa.- Las y los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a las y los servidores públicos oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.</p> <p>Art. ...- Aplicación favorable a la o al servidor público.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de esta Ley, las y los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a las y los servidores públicos</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>4.1 de la Ley Orgánica de Servicio Público que diga lo siguiente:</p> <p>“Art. ...- Aplicación favorable a la o al servidor público. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de esta Ley, las y los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a las y los servidores públicos.</p> <p>“El servidor público diagnosticado con una enfermedad rara, huérfana, catastrófica y de alta complejidad no podrá ser desvinculado por motivo de su condición médica. La terminación de la relación laboral por esta causa será considerada nula y el servidor deberá ser reinstalado en su puesto de trabajo con todos los derechos adquiridos independientemente de su relación contractual</p>
<p>Art. 27.- Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a</p>	<p>Artículo 6.- Refórmese el literal b) del artículo 27 de la Ley Orgánica de Servicio Público</p>

gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación;

~~b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica;~~

c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;

d) Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de quince (15) días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;

e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y

que diga lo siguiente:

“b) El servidor público con enfermedad rara, huérfana, catastrófica y alta complejidad tendrá derecho a licencias médicas remuneradas por el tiempo que sea necesario para su tratamiento conforme a la certificación médica pertinente. No se podrá descontar estas ausencias del salario del servidor ni de sus vacaciones.”

a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;

f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;

g) Los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la persona de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente, de dicha entidad.

h) La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;

i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,

<p>j) Por matrimonio, tres días en total.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	
<p>Art. 89.- Garantías adicionales.- Además de los derechos que se les otorga en el Artículo 23 de esta Ley, las y los servidores públicos de carrera gozarán de las siguientes garantías adicionales:</p> <p>a) Estabilidad en sus puestos. Solo serán destituidos por las causas determinadas en esta Ley y luego del correspondiente sumario administrativo; y,</p> <p>b) Derecho preferente, a que en caso de supresión de su actual puesto, sea trasladado a puestos vacantes de naturaleza similar.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 7.- Refórmese el artículo 89 de la Ley Orgánica de Servicio Público que diga lo siguiente:</p> <p>Art. 89.- Garantías adicionales. - Además de los derechos que se les otorga en el Artículo 23 de esta Ley, las y los servidores públicos de carrera gozarán de las siguientes garantías adicionales:</p> <p>a) El empleador público deberá realizar los ajustes razonables y necesarios en el puesto de trabajo para que el servidor con enfermedad rara, huérfana, catastrófica y de alta complejidad pueda desempeñar sus funciones. Esto incluye la modificación de horarios, teletrabajo, reducción de jornada laboral y adaptación de las condiciones físicas del lugar de trabajo asegurando un ambiente médicamente saludable.</p> <p>b) Los empleadores públicos deberán registrar ante el Ministerio de Trabajo y el IESS todos los casos de enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad diagnosticadas a sus servidores garantizando la confidencialidad y protección de la información médica.</p> <p>c) El estado promoverá el reconocimiento de las instituciones públicas que implementen programas de inclusión laboral para personas con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad a través de distintivos oficiales de buenas prácticas laborales. Estos reconocimientos pueden ser utilizados en informes de gestión y memoria institucional, fortaleciendo la imagen de las instituciones comprometidas con la inclusión y el bienestar de sus empleados.</p>
<p>Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras</p>	<p>Artículo 8.- Refórmese el Artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público con el</p>

y los servidores públicos lo siguiente:

- a) Abandonar injustificadamente su trabajo;
- b) Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;
- c) Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
- d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;
- e) Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
- f) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- g) Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
- h) Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;
- i) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;

siguiente literal

“Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. - Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente: (...)

- o) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, incluyendo toda forma de acoso laboral motivado por el padecimiento de enfermedades catastróficas, raras, huérfanas o de alta complejidad, manifestado en conductas de hostigamiento, intimidación, humillación, desprecio o amenaza, con el fin de que la persona afectada se desvincule de su puesto de trabajo o se sienta intimidada por recibir sus tratamientos médicos, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato, o a una persona subalterna; y (...) p) Las demás que establezca la Ley.”

<p>j) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;</p> <p>k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;</p> <p>l) Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución;</p> <p>m) Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y,</p> <p>n) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga declarada de conformidad con las causales, requisitos, procedimiento y las condiciones previstas en la Constitución de la República y esta Ley.</p> <p>ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral;</p> <p>o) Tener bienes o capitales, de cualquier naturaleza, en paraísos fiscales.</p> <p>p) Las demás establecidas por la Constitución de la República, leyes y reglamentos.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	
	<p>Disposición Transitoria Única:</p> <p>El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud</p>

	<p>Pública, en el plazo máximo de 90 días contados a partir de la publicación de esta ley en el Registro Oficial, deberán emitir el reglamento específico necesario para de la presente ley reformativa.</p>
	<p>Disposición Final:</p> <p>“Estas reformas entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.”</p> <p>Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha a los xx días del mes de xx del año 2024</p>

Elaborado por: DAMQ