

INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE
No.-0435-INV-UTL-AN-2024

Quito, D.M., 02 de diciembre de 2024

Proponente: Asambleaísta Mariana Yumbay Yallico

Nombre del Proyecto: “Proyecto de Ley Orgánica Reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes”

I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME

El 12 de noviembre de 2024, la asambleísta Mariana Yumbay Yallico, remite mediante Oficio Nro. AN-078-MYY-2024 de 12 de noviembre de 2024, con trámite número 458698, a la señorita Rebeca Viviana Veloz Ramírez, Presidenta de la Asamblea Nacional, el “Proyecto de Ley Orgánica reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes”. Adjunto al Proyecto de Ley, se 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-2024-5086-M de 18 de noviembre 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.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando Nro. AN-SG-2024-5223 de 26 de noviembre de 2024, remite el alcance con Memorando Nro. AN-YYM-2024-0082-M de 20 de noviembre de 2024, signado con el trámite 459034, suscrito por la asambleísta Mariana Yumbay Yallico, respecto del “Proyecto de Ley Orgánica Reformatorio del Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público para garantizar los derechos laborales en las personas jóvenes”.

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 del Ecuador 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; 22 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional; 1 de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, de 28 de septiembre de 2010; 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

El Proyecto de Ley ha sido propuesto por la asambleísta Mariana Yumbay Yallico, con el respaldo de once asambleístas, que corresponde al 08 % de los miembros de la Asamblea Nacional, por lo cual, cumple con lo exigido en los artículos 134, número 1 de la Constitución de la República del Ecuador; y, 54, número 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.¹

La facultad de presentar proyectos de ley en este caso, sí le corresponde a la asambleísta Mariana Yumbay Yallico, en razón de que no crea, modifica o suprime impuestos; tampoco aumenta el gasto público o modifica la división político-administrativa del país; ni establece, modifica, exonera o extingue impuestos, por lo que es coherente con lo establecido en los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República del Ecuador.

3.2 Una sola materia (Principio de Unidad de Materia)

El Artículo 136 de la Constitución determina los requisitos para la presentación de los proyectos de ley, entre aquellos el relacionado a la unidad de la materia.

Revisada la Exposición de Motivos, así como el articulado, se concluye que el Proyecto de Ley se refiere a una sola materia: LABORAL, en virtud del cual se pretende fortalecer los marcos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo, para garantizar los derechos laborales en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo, para que las y los jóvenes tengan derecho a la vinculación laboral y productiva en los temas que sean de su interés. En consecuencia, **CUMPLE** con lo

¹ Se adjuntan 14 firmas de respaldo al “Proyecto de Ley Orgánica reformativo del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para garantizar los derechos laborales de las personas jóvenes” sin embargo, dos firmas de respaldo no se consideraran como válidas, debido a que no se adjunta la correspondiente certificación de principalización; así como consta una firma ilegible pero no se identifica el nombre de quien suscribe, para el cumplimiento del Artículo 112 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

estipulado en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 1, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

3.3 Exposición de motivos, considerandos y articulado

El precitado “Proyecto de Ley Orgánica reformativo del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes” contiene: Exposición de Motivos, siete considerandos; diez artículos reformativos; dos disposiciones Transitorias; y, una disposición final. Por lo tanto, **CUMPLE** con lo señalado en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

3.4 Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían

El Proyecto de Ley en mención, contiene la determinación clara y precisa de los artículos vigentes que se van a reformar o derogar. En consecuencia, **CUMPLE** con lo señalado en los artículos 136 de la Constitución de la República y el 56, número 3 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

3.5 Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas

El Artículo 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa determina que toda iniciativa legislativa contará con una ficha de verificación en la que se justificará la alineación de la normativa propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Reglamento respectivo establecerá el formato de la ficha de verificación, así como su proceso de presentación.

Por consiguiente, el Proyecto de Ley **CUMPLE** con lo estipulado en los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y 18 y 19 del Reglamento del Sistema de Gestión de Seguimiento, Evaluación de las Leyes y Participación Ciudadana.

3.6 Carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley

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 fundamento en la disposición constitucional citada, el “Proyecto de Ley Orgánica Reformativo del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público

para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes”, constituye una norma de carácter orgánica que a más de reformar una Ley Orgánica del Servicio Público, tiene estrecha relación con el derecho constitucional del trabajo, tanto en el sector privado como público. Por lo tanto, la categoría normativa esta adecuadamente propuesta.

3.7 Síntesis de Verificación de requisitos

REQUISITOS	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
Iniciativa Legislativa Proponente: Mariana Yumbay Yallico.	CUMPLE
Una sola materia (Principio de Unidad de Materia)	CUMPLE
Exposición de motivos, considerandos y articulado	CUMPLE
Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían.	CUMPLE
Ficha de verificación del cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas	CUMPLE
Carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley	CUMPLE

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 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 dignidad.

A fin de comprender la intención de la Propuesta Normativa, resulta importante ejecutar un análisis a partir de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, pues conforme lo ha precisado la Corte Constitucional mediante Sentencia Nro. 32-21-IN/21 y acumulado de 11 de agosto de 2021, a más de constituir un requisito constitucional, esta permite identificar las razones de sustento y justificación para la existencia de la Norma propuesta. Así, la Proponente indica que:

“a) La población joven de entre las edades de 18 y 29 años en el Ecuador está en alrededor de tres millones y medio, en el país la edad promedio es de 29 años. Sin embargo, las y los jóvenes en la actualidad se han visto afectados por problemas como la pobreza, la falta de trabajo y dificultades para acceder al sistema educativo entre otros.”

El razonamiento base para la sustentación del proyecto de ley es la definición clara de quienes son personas jóvenes; la Asamblea General de Naciones Unidas en su página web al hablar de los desafíos globales, en el tema de la juventud, expresamente manifiesta: *“No existe una definición internacional universalmente aceptada del grupo de edad que comprende el concepto de juventud. Sin embargo, con fines estadísticos, las Naciones Unidas, sin perjuicio de cualquier otra definición hecha por los Estados miembros, definen a los jóvenes como aquellas personas de entre 15 y 24 años. Esta definición, que surgió en el contexto de los preparativos para el Año Internacional de la Juventud (1985) fue respaldada por la Asamblea General en su resolución 36/28 de 1981. Todas las estadísticas de la ONU sobre la juventud se basan en esta definición, como se refleja en los anuarios estadísticos sobre demografía, educación, empleo y salud publicados por todo el sistema de las Naciones Unidas.”*²

Sin embargo, debemos dejar acotado que, el Artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño define a los "niños" como personas de hasta 18 años de edad, de la siguiente manera: *“Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.”*³

La convención Iberoamericana de Derechos de los jóvenes, en su artículo 1, del ámbito y su aplicación establecen lo siguiente: *“1. La presente Convención*

² <https://www.un.org/es/global-issues/youth>

³ <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

considera bajo las expresiones "joven", "jóvenes" y "juventud" a todas las personas, nacionales o residentes en algún país de Iberoamérica, comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Esa población es sujeto y titular de los derechos que esta Convención reconoce, sin perjuicio de los que igualmente les beneficie a los menores de edad por aplicación de la Convención Internacional de los Derechos del Niño.”⁴

Es decir, existe en las organizaciones internacionales una diversa aplicación de la fijación del grupo que comprendería a los jóvenes.

La Proponente, se ampara legalmente en la normativa nacional que establece entre 18 y 29 años de edad, sin embargo, ni Naciones Unidas, ni la Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes, comparten este parámetro de edad. Difieren en años, pero en el tema sustancial de protección no tienen duda o diferencia alguna. Cabe señalar que las convenciones en este tema son referenciales para la aplicación de la normativa de los países que las suscriben.

“b) El Estado y las políticas públicas deben considerar y reconocer a las y los jóvenes como un grupo de actores estratégicos en el desarrollo de actividades productivas, de salud, culturales, ambientales, sociales y educativas, es decir que las políticas públicas apuesten con recursos económicos y acciones institucionales concretas en favor de las y los jóvenes en todos los ámbitos de su vida...Adicional a esto se debe tomar en cuenta los compromisos internacionales suscritos por el Estado ecuatoriano, sobre todo aquellos que tiene que ver con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que se tratan de 17 objetivos que nos permiten generar acuerdos para transformar el mundo en el que vivimos. El ODS 1, promueve erradicar la pobreza extrema para todas las personas para el 2030, este compromiso justamente contempla luchar por el bienestar de la población, sobre todo lograr que los sectores más vulnerables, pueden mejorar sus condiciones de vida, hacia una vida digna, sobre todo de la población más vulnerable y de los jóvenes.”

La convención iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes al topar el tema de derecho al trabajo dice: “Art. 26 Derecho al trabajo:1. Los jóvenes tienen derecho al trabajo y a una especial protección del mismo. 2. Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias para generar las condiciones que permitan a los jóvenes capacitarse para acceder o crear opciones de empleo. 3. Los Estados Parte adoptarán las políticas y medidas legislativas necesarias que fomenten el estímulo a las empresas para promover actividades de inserción y calificación de jóvenes en el trabajo.”⁵

Por su parte la Constitución del Ecuador, establece en su artículo 33, lo siguiente:

⁴ Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, Registro Oficial del 2008-11-10

⁵ Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, Registro Oficial del 2008-11-10

“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”; y en artículo 39, hace una expresa referencia al trabajo de los jóvenes, así: “Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.”⁶

La Corte Constitucional, respecto del derecho del trabajo y su protección señala:

"Por su parte, el artículo 326 de la Constitución consagra los principios que sustentan el derecho al trabajo, entre los cuales determina: "El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (...) 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". Los principios transcritos, consagran la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio indubio pro operario -aplicación de la norma más favorable al trabajador."⁷

El Proyecto de Ley que nos ocupa regula expresamente el tema del incumplimiento del porcentaje mínimo por parte las empresas privadas que lo establece en el 30 % de su nómina, imponiendo una sanción económica de un salario básico unificado por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a que está obligada cada empresa. Si bien es cierto el fomento del trabajo de las personas jóvenes debe ser una prioridad no solo de la Asamblea y quienes la componen, sino del Estado en general, esta multa que arranca sin ningún tipo de carencia, es decir en caso de que se convierta en ley de la república, las empresas privadas no tendrán un tiempo perentorio para adecuar sus estructuras y renovar sus perfiles de cargo para recibir entre su nómina un 30 % de personas

⁶ Constitución República del Ecuador, 2008.

⁷ Resolución de la Corte Constitucional Número de Norma: 16 Fecha de publicación: 2022-03-15 Tipo publicación: Registro Oficial Edición Constitucional Estado: Vigente Número de publicación: 17 Fecha de última reforma: No aplica Sentencia No. 16-16-IN y acumulados/22 Juez ponente: Hernán Salgado Pesantes Quito, D.M. 27 de enero de 2022 CASOS No. 16-16-IN, 17-16-IN, 18-16-IN y 20-16-IN (acumulados)

comprendidas entre los 18 y 29 años de edad; este tema debe ser analizado a profundidad, para establecer un periodo de adaptación y cumplimiento en el tiempo, similar quizá a la norma que regulaba la inclusión de personas con discapacidad en las empresas privadas, con el debido seguimiento del Ministerio de Trabajo respecto al cumplimiento de este parámetro de empleados; pues si ya tienen personal de otras edades y no cumplen con la contratación del 30 % serían sancionados, frente a lo cual los empleadores tendrían dos opciones, despedir a los trabajadores que no se encuentren en este rango de edad o acrecentar a su nómina que no se justificaría en producción o ganancias de los empleadores, sino que sería para cumplir con la norma y no ser sancionados. Respecto al sector público se deja que el Ministerio de Trabajo, establezca los parámetros para dar cumplimiento, creando una distorsión y trato desigual entre lo privado y lo público.

Otro tema que debe ser analizado con mayor profundidad, es que el proyecto de ley, establece que los certificados de prácticas, pasantías y otros documentos equivalentes, serán considerados como experiencia laboral previa, para un primer empleo, garantizando todos los derechos y condiciones laborales igual que el resto de los trabajadores, haciendo un símil a la experiencia laboral de quienes no están dentro de este grupo etario de 18 a 29 años de edad, las pasantías no son experiencia laboral, revisado desde un tema netamente técnico, no todas las pasantías permiten acceso al conocimiento necesario de un proceso, más aún, si este es de nivel técnico o requiere una alta especialidad.

Si bien la Constitución de la República garantiza el derecho al trabajo, la atención a grupos de interés prioritario, no es menos cierto que en el desarrollo normativo se debe evitar incurrir en discriminación o afectación al derecho a la igualdad.

4.2 Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio

En general, el lenguaje utilizado en el Proyecto de Ley no refleja un uso lingüístico discriminatorio, en consecuencia, desde esta perspectiva, no afectaría lo dispuesto en el Artículo 66, número 4 de la Constitución de la República que hace referencia al derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminatoria.

No obstante, se sugiere el uso de lenguaje inclusivo en el desarrollo del texto normativo.

4.3 Posible impacto de la norma propuesta en las garantías, derechos y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes

El “Proyecto de Ley Orgánica Reformativa del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes” tiene como objeto fortalecer los marcos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo, para garantizar los derechos laborales en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo, para que las y los jóvenes tengan derecho a la vinculación laboral y productiva en los temas que sean de su interés.

Al respecto se señala que, en el Ecuador, es fundamental que al construir proyectos de reforma de ley, se enfoquen desde los principios constitucionales del Ecuador como un Estado constitucional de derechos, plurinacional e intercultural y sobre todo desde el respeto y la participación de las y los jóvenes, tomando en cuenta que se trata de un grupo etario que requiere de propuestas que puedan pasar esta etapa de la vida como una transición hacia la vida adulta, es decir desde un proceso de transición en el que una persona adquiere independencia y autonomía para relacionarse con la sociedad y el mundo; razón por la cual no tiene impacto directo sobre los derechos y el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

4.4 Impacto de género de las normas sugeridas

Analizado el contenido del “Proyecto de Ley Orgánica Reformativo del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes” se concluye que, no contiene normativa que atente contra la igualdad y equidad de género, guardando observancia con los artículos 11 y 66, número 4, de la Constitución.

4.5 Afectación a los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades

El Artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, caracteriza a nuestro país, en lo que corresponde, como un Estado constitucional de derechos y justicia, intercultural y plurinacional, es decir, incorpora ciertas características vinculadas al diseño de su nueva estructura institucional y el sistema político de Estado, cambiando de forma radical la historia y la doctrina en la que se sustentaba, invisibilizando y negando la existencia de la diversidad de pueblos y nacionalidades.

Del análisis de la Propuesta normativa, se puede precisar que su desarrollo normativo no constituye afectación a los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, su contenido tampoco 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.

4.6 Posible impacto de la norma en los derechos y garantías constitucionales y en favor de otros grupos de atención prioritaria

El Proyecto de Ley, tiene una aplicación directa según lo determina el Artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador, en el que, el Estado se compromete a garantizar los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promover su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

En especial a fomentar a las jóvenes y los jóvenes ecuatorianos a su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

4.7 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-jurídicos no vinculantes de los 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.

En virtud de los 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.

Al analizar los artículos del “Proyecto de Ley Orgánica Reformativa del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes” podemos indicar que no existe aumento de recursos ni existe incremento del gasto público.

En este sentido, sobre los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República se encuentra que el referido Proyecto de Ley contiene las siguientes características:

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

4.8 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, según la Proponente, es fortalecer los marcos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo, para garantizar los derechos laborales en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo, para que las y los jóvenes tengan derecho a la vinculación laboral y productiva en los temas que sean de su interés. De ahí que este Proyecto de Ley podría estar relacionado con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030: Objetivo 1 Poner fin a la pobreza; y, el Objetivo 8 promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

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 objetivo 6: de incentivar la generación de empleo digno.

V. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE TÉCNICA 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.⁸ (Énfasis añadido)

Con lo citado, se recuerda que 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.

En tal sentido se obtienen las siguientes observaciones sobre técnica legislativa:

- Se recomienda adecuar la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley conforme lo estipula el Artículo 6, letra c) del Reglamento de Técnica Legislativa.
- En la redacción de los Considerandos se recomienda adecuarlos conforme lo estipula el Artículo 6, letra c) del Reglamento de Técnica Legislativa.
- Se analice que para la implementación del 30 % de contratación de personas jóvenes, se establezca un periodo perentorio para que no corran desde el primer día las sanciones que se impone en el proyecto de ley.
- Se verifique la posibilidad de que la experiencia sea similar a las pasantías y se diferencie de trabajos donde se requiere que el postulante tenga experiencia técnica o de nivel de especialización avanzada.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley Orgánica Reformativo del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes” sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos formales establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución de la República y 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

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

Es decir:

- a) Dispone de iniciativa legislativa;
- b) Se refiere a una sola materia;
- c) Está presentado a la Presidencia de la Asamblea Nacional;
- d) Tiene exposición de motivos, considerandos y articulado; y,
- e) Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- a) Considerar**, los criterios establecidos en el presente Informe;
- b) Calificar**, el “Proyecto de Ley Orgánica Reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes”;
- c) Unificar**, con los proyectos de ley que han sido presentados conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que reforman la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo y 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, relacionado con la materia, sobre la base del 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 Reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes”.

Atentamente,



firmado electrónicamente por:
**GERARDO VLADIMIR
AGUIRRE VALLEJO**

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

Elaborado por:	Jaime Chamorro
Análisis Económico	Andrés Moyón
Revisión de composición formal del documento:	Inés Tonato

ANEXO 1
EXTRACTO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO	"Proyecto de Ley Orgánica Reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes"
PROPONENTE	Asambleísta Mariana Yumbay Yallico
FECHA DE PRESENTACIÓN	12 de noviembre de 2024 Alcance 20 de noviembre de 2025
MATERIA	Laboral
OBJETIVO DEL PROYECTO	Fortalecer los marcos jurídicos relacionados con el derecho al trabajo, para garantizar los derechos laborales en la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo, para que las y los jóvenes tengan derecho a la vinculación laboral y productiva en los temas que sean de su interés.
SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO	<p>Contiene: Exposición de Motivos, siete considerandos; diez artículos reformativos; dos disposiciones Transitorias; y, una disposición final</p> <p>El Proyecto de Ley pretende reformar la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo, para instrumentar la vinculación de personas jóvenes comprendidas en el grupo etario de 18 a 29 años de edad. Imponiendo sanciones a las empresas privadas que no vinculen en su nómina a un 30 % de personas jóvenes; además, se considere las pasantías como experiencia laboral.</p>
CONCLUSIONES	"Proyecto de Ley Orgánica Reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes" sujeto a análisis, CUMPLE con los requisitos formales establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución de la República y 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.
RECOMENDACIONES	<p>a) Considerar, los criterios establecidos en el Informe Técnico-jurídico No Vinculante;</p> <p>b) Calificar, el "Proyecto de Ley Orgánica Reformatorio del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar los Derechos Laborales de las Personas Jóvenes";</p> <p>c) Unificar, con los proyectos de ley que han sido presentados conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que reforman la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo y 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 relacionado con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>

Elaborado por: JGCHH

ANEXO 2

“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS JÓVENES”

Proponente: Asambleaísta Mariana Yumbay Yallico

El precitado Proyecto de Ley modifica varios artículos del Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público. Los artículos que son objeto de la Propuesta, se detallan en el siguiente Cuadro y, para una mejor apreciación, se resaltan las reformas establecidas:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
CODIGO DEL TRABAJO	
<p>Art. 34.1.- Trabajo Juvenil.- El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.</p> <p>El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 29 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 1.- Refórmese el Artículo 34.1 del Código de Trabajo por el siguiente texto:</p> <p>Art. 34.1.- Trabajo de las personas jóvenes.- El contrato de trabajo de personas jóvenes es el convenio escrito por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veinte y nueve (29) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.</p> <p>El porcentaje mínimo de vinculación de personas jóvenes de 18 a 29 años, en las empresas privadas será del 30 % de total de trabajadores en general y en las entidades del sector público en función del porcentaje que determine el ente rector en materia laboral. El Ministerio de Trabajo establecerá mecanismos efectivos para el control estricto del cumplimiento de esta disposición.</p>

	<p>El incumplimiento del porcentaje mínimo por parte las empresas privadas serán sancionado con multa de un salario básico unificado por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a que está obligada cada empresa y en el sector público será considerado como falta grave, por lo tanto, a la autoridad nominadora y el responsable de la Unidades de Administración de Talento Humano se aplicará la correspondiente sanción.</p>
<p>Art. 34.2.- Condiciones del trabajo Juvenil.- La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 2.- Refórmese el Artículo 34.2 del Código de Trabajo Por el siguiente texto:</p> <p>Art. 34.2.- Condiciones del trabajo Juvenil. - La contratación de las personas jóvenes no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador. Para la contratación los certificados de prácticas, pasantías y otros documentos equivalentes serán considerados como experiencia laboral previa para un primer empleo, garantizando todos los derechos y condiciones laborales igual que el resto de los trabajadores.</p>
<p>Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social.- El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no</p>	<p>Artículo 3.- Refórmese el Artículo 34.3 del Código de Trabajo por el siguiente texto:</p> <p>Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social. - El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 30%</p>

<p>supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.</p> <p>Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 30% de la nómina de trabajadores estables la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.</p> <p>Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador.</p>
<p>Art. 34.4.- Verificación y Control.- Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos de meses.</p> <p>Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral</p>	<p>Artículo 4.- Refórmese el Artículo 34.4 del Código de Trabajo por el siguiente texto</p> <p>“Art. 34,4.- Verificación y Control.- Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos tres meses.</p> <p>Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral</p>

<p>competente velará por el cumplimiento de esta obligación.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>competente velará por el cumplimiento de esta obligación.”</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 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 	<p>Artículo 5.-Reformase el Artículo 42, el numeral 36 e inclúyase un nuevo número 37 del Código de Trabajo de la siguiente manera;</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 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

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 dieren 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

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 dieron 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

<p>Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;</p> <p>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.</p> <p>10. Respetar las asociaciones de trabajadores;</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;</p> <p>13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;</p> <p>14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.</p> <p>Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:</p> <p>a) El tiempo de servicio;</p> <p>b) La clase o clases de trabajo; y,</p> <p>c) Los salarios o sueldos percibidos;</p>	<p>para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;</p> <p>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.</p> <p>10. Respetar las asociaciones de trabajadores;</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;</p> <p>13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;</p> <p>14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.</p> <p>Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:</p> <p>a) El tiempo de servicio;</p> <p>b) La clase o clases de trabajo; y,</p> <p>c) Los salarios o sueldos percibidos;</p> <p>15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;</p>
---	---

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

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;

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

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.

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;

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

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

<p>respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.</p>	<p>Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.</p>
--	---

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.

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.

<p>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.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas erradicar toda forma de discriminación, racismo y las distintas modalidades de violencia y acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.</p> <p>37. Contratar a personas jóvenes de 18 a 29 años, en las empresas privadas en un mínimo de 30% de total de trabajadores en general y en las entidades del sector público en función del porcentaje que determine el ente rector en materia laboral.</p>
<p>LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO</p>	
<p>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.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA</p>	<p>Artículo 6. - Refórmese el Artículo 1 de la Ley Orgánica de Servicio Público de la siguiente manera:</p> <p>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, universalidad, interculturalidad, intergeneracionalidad, igualdad y la no discriminación.</p>
<p>Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:</p> <p>a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la</p>	<p>Artículo 7. - Refórmese el contenido del artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público de la siguiente manera:</p> <p>Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:</p> <p>a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la</p>

<p>Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;</p> <p>b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;</p> <p>c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;</p> <p>d) 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.</p> <p>e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;</p> <p>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;</p> <p>g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:</p> <p>g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;</p> <p>g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,</p> <p>g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>g.4.- 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,</p>	<p>Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;</p> <p>b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;</p> <p>c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;</p> <p>d) 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.</p> <p>e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;</p> <p>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;</p> <p>g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:</p> <p>g.1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;</p> <p>g.2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,</p> <p>g.3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>g.4.- 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,</p>
---	---

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúanse los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Las 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.

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúanse los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público promuevan políticas **de acciones** afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, **jóvenes, personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades**, 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.

En caso de requerirse la contratación de personas jóvenes, para un primer empleo, los certificados de prácticas, pasantías y otros documentos equivalentes será considerados como experiencia previa, garantizando todos los derecho y condiciones laborales igual que el resto de los trabajadores.

<p>Art. 63.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.</p>	<p>Artículo 8.- Refórmese el Artículo 63 de la Ley Orgánica del Servicio Público de la siguiente manera:</p> <p>Art. 63.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad, personas jóvenes, personas de pueblos y nacionalidades y grupos de atención prioritaria.</p>
	<p>Artículo 9.- Agrégase a continuación del Artículo 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público el Artículo 64.1 con el siguiente texto:</p> <p>Artículo. 64.1.- De las personas jóvenes.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta Ley, están en la obligación de contratar o nombrar a personas jóvenes de 18 a 29 años, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un mínimo del porcentaje establecido por el ministerio rector en materia laboral, del total de servidores o servidoras estables, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral de las personas jóvenes en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Para la contratación de las personas jóvenes, los certificados de prácticas, pasantías y otros documentos equivalentes</p>

	<p>será considerados como experiencia previa para su primer empleo, y no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicara aumento del número total de trabajadores estables del empleador, cuando exista vacantes o se proceda con las nuevas contrataciones, siempre cuando exista la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondo. El Ministerio de Trabajo establecerá mecanismos efectivos para el control estricto del cumplimiento de esta disposición.</p> <p>El incumplimiento de esta disposición será considerado como falta grave de la autoridad nominadora y el responsable de la Unidades de Administración de Talento Humano y se aplicará la correspondiente sanción.</p>
<p>Art. 65.- Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.</p> <p>El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio</p>	<p>Artículo 10.- Refórmese el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Servicio Público de la siguiente manera de la siguiente manera.</p> <p>Art. 65.- Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.</p> <p>El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad, personas jóvenes y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo</p>

<p>del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral.</p> <p>La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.</p> <p>Durante la calificación de los concursos de méritos y oposiciones, se otorgará un puntaje adicional a los aspirantes que demuestren haber sido acreedores a un reconocimiento dentro del Programa Nacional de Reconocimientos a la Excelencia Académica o que hubieren alcanzado algún reconocimiento a la excelencia en el ámbito de la formación técnica, tecnológica o su equivalente, reconocida por el ente rector de la Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.</p>	<p>implementará normas para facilitar su actividad laboral.</p> <p>La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.</p> <p>Durante la calificación de los concursos de méritos y oposiciones, se otorgará un puntaje adicional a los aspirantes que demuestren haber sido acreedores a un reconocimiento dentro del Programa Nacional de Reconocimientos a la Excelencia Académica o que hubieren alcanzado algún reconocimiento a la excelencia en el ámbito de la formación técnica, tecnológica o su equivalente, reconocida por el ente rector de la Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.</p>
	<p>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</p> <p>PRIMERA. - En un plazo de un año el ente rector en materia laboral implementará mecanismos de evaluación y control para que las disposiciones relacionadas con el trabajo digno de los jóvenes se hayan cumplido a cabalidad, tal como determinan las disposiciones correspondientes.</p> <p>SEGUNDA. - Dentro del plazo máximo de noventa (90) días, a partir de la vigencia de esta reforma de la Ley, el Ejecutivo dictará el reglamento respectivo.</p>
	<p>DISPOSICION FINAL</p>

ÚNICA.- La presente Ley Orgánica Reformativa entrará en vigor a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los XXX del mes de XXX de 000.

ELABORADO POR: DAGV