

**INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE
No.- 045-INV-CGUTL-AN-2026**

Quito, D.M., 18 de marzo de 2026

Proponente: Asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo

Nombre del Proyecto: “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”

I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME

Mediante Memorando Nro. AN-PR-2026-0106-M de fecha 02 de marzo de 2026, el magíster Niels Anthonez Olsen Peet, Presidente de la Asamblea Nacional, solicitó licencia sin remuneración desde el martes 10 hasta el jueves 19 de marzo del 2026. De conformidad con el Artículo 16 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, en ausencia temporal o definitiva o de renuncia del cargo de la Presidenta o Presidente, lo reemplazará en su orden, la primera y la segunda Vicepresidenta o el Vicepresidente.

En este contexto, con fecha 10 de marzo de 2026, la asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo, remite mediante Memorando Nro. AN-SHMJ-2026-0102-M, a la magíster Mishel Andrea Mancheno Dávila, Presidenta Encargada de la Asamblea Nacional, el “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”, al cual adjunta la Ficha de Verificación del Cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas, 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-2026-1256-M, de fecha 13 de marzo de 2026, solicitó se proceda con la elaboración del Informe Técnico-jurídico No Vinculante por parte 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.

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, 135, 136 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; 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

El Proyecto de Ley ha sido propuesto por la asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo, con el respaldo de nueve¹ asambleístas, que corresponde al 6 % de los miembros de la Asamblea Nacional, razón por la cual cumplen 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.

La facultad de presentar proyectos de ley en este caso, sí le corresponde a la asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo, en razón de que no crea, modifica o suprime impuestos, tampoco aumenta el gasto público o modifica la división político-administrativa del país; 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 este Proyecto de Ley se refiere a una sola materia: **Salud**. En consecuencia, **CUMPLE** con lo 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 “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio” contiene: Exposición de Motivos, veintidós considerandos, veintiún artículos, tres disposiciones transitorias, cuatro disposiciones reformativas (la primera contenida en tres apartados) 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.

¹ Se adjuntan diez firmas de respaldo al “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”. Sin embargo, el asambleísta Steve Leonardo Ordoñez Bravo firma dos veces, por lo tanto, una firma no se considerará como válida.

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 ende, 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 Seguimiento y Evaluación de la Ley.

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 para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio” cumple con la categoría de “ley orgánica” debido a que se configura como una norma que desarrolla aspectos específicos del derecho a la salud, regula condiciones de acceso y atención dentro del sistema sanitario e incorpora mecanismos de protección en el ámbito laboral para mujeres y personas menstruantes durante la etapa de menopausia y climaterio.

Asimismo, la Propuesta Normativa reforma a tres cuerpos legales que ostentan jerarquía orgánica que son la Ley Orgánica que Regula a las Compañías que Financien Servicios de Atención Integral de Salud Prepagada y a las de Seguros que Oferten Cobertura de Seguros de Asistencia Médica, la Ley Orgánica de Salud y la Ley Orgánica del Servicio Público, en tal sentido, el Proyecto de Ley es concordante con el principio de jerarquía normativa y coherencia del ordenamiento jurídico, en la medida en que una ley ordinaria no podría modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica.

Por lo tanto, la categoría normativa estaría adecuadamente propuesta.

3.7 Síntesis de Verificación de requisitos

REQUISITOS	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
Iniciativa Legislativa Proponente: Asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo	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 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 dignidad.

Para 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:

(...) Actualmente, la atención a la menopausia y climaterio en Ecuador es fragmentaria, con escasa especialización, insuficiente capacitación del personal sanitario y limitada incorporación de esta etapa en los modelos de atención integral. En el ámbito laboral, no existen mecanismos específicos que permitan a las personas afectadas solicitar ajustes razonables ni protecciones claras frente a discriminación asociada al climaterio.

Si bien el marco constitucional y la Ley Orgánica de Salud reconocen el derecho a la salud integral, estas normas no regulan de manera específica

la menopausia y el climaterio ni establecen obligaciones concretas para su abordaje integral.

Asimismo, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público no contemplan expresamente ajustes razonables vinculados a la afectación funcional asociada al climaterio ni mecanismos específicos de protección frente a discriminación por esta causa.

Por ello, la situación existente no puede ser adecuadamente modificada mediante la legislación vigente, siendo necesaria una ley especial que articule respuestas en materia de salud, trabajo e información pública.

Todo este marco evidencia la urgencia de una transformación normativa y cultural que reconozca la menopausia como una etapa que requiere protección jurídica, atención médica adecuada, condiciones laborales dignas, políticas públicas claras y acceso a información basada en evidencia científica, lo que da a esta propuesta el carácter de orgánica, de aplicación nacional e intersectorial, basada en una atención integral en salud durante la menopausia y climaterio; ajustes razonables y protección frente a discriminación en el ámbito laboral; capacitación del personal sanitario y laboral; generación de información y promoción de investigación científica; y, un régimen sancionatorio para garantizar su cumplimiento. (...)

En tal sentido, el Proyecto de Ley tiene como objeto garantizar el derecho a la salud integral de las mujeres y personas menstruantes durante la etapa de menopausia y climaterio, mediante la adopción de políticas públicas, programas especializados, acceso universal a servicios de salud con enfoque de bienestar en el curso de vida y la prevención de toda forma de discriminación asociada a esta etapa.

Al respecto, la Propuesta Normativa se articula de manera directa con el Artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental que debe ser garantizado mediante políticas públicas integrales; es así que, la Propuesta Normativa no solo reafirma este mandato, sino que lo concreta al establecer un modelo específico de atención integral dirigido a una etapa particular del ciclo de vida que según su Exposición de Motivos, históricamente ha sido desatendida.

Asimismo, guarda coherencia con el Artículo 66, números 2, 3 y 4 de la Constitución de la República del Ecuador, en la medida en que vincula el acceso a servicios de salud adecuados con el derecho a una vida digna, la integridad personal y la libertad, incorporando además condiciones laborales que permitan a las personas transitar esta etapa sin menoscabo de su bienestar físico y emocional.

De igual forma, el Proyecto de Ley fortalece el principio de igualdad y no discriminación consagrado en el Artículo 11, número 2 de la Constitución de la República del Ecuador, al prohibir expresamente cualquier forma de discriminación asociada al climaterio, lo cual constituye una manifestación de

igualdad material orientada a corregir desventajas estructurales. La iniciativa normativa justifica su inclusión a partir de la identificación de necesidades específicas que requieren una respuesta diferenciada del Estado, en coherencia con el enfoque de protección reforzada.

Adicionalmente, el Proyecto de Ley se alinea con el Artículo 363 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece la obligación estatal de garantizar una atención integral en salud que incluya promoción, prevención y rehabilitación, aspectos que son desarrollados de manera explícita en su contenido.

En el ámbito laboral, la Propuesta de Ley guarda correspondencia con el Artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, al reforzar la protección de los derechos laborales y la prohibición de discriminación, incorporando mecanismos concretos que buscan evitar prácticas excluyentes y garantizar condiciones de trabajo dignas.

En conjunto, estos elementos permiten sostener que el Proyecto de Ley es compatible con la Constitución de la República del Ecuador, y que constituye un instrumento normativo para materializar sus mandatos en un ámbito específico de la política pública.

También, el Proyecto de Ley se inscribe de manera coherente dentro del marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, evidenciando compatibilidad con los principales instrumentos vinculantes que imponen obligaciones al Estado ecuatoriano en materia de salud, igualdad y no discriminación.

En efecto, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece el deber de los Estados de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el acceso a servicios de salud y en el ámbito laboral (artículos 11 y 12), lo cual encuentra un correlato directo en el Proyecto de Ley al incorporar garantías específicas para evitar prácticas discriminatorias asociadas al climaterio y asegurar condiciones laborales dignas. En esta misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en su Artículo 12 el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, obligación que se evidencia en la Propuesta Normativa mediante la creación de servicios especializados, protocolos clínicos y políticas públicas orientadas a una atención integral durante esta etapa del ciclo de vida.

Por su parte, el Protocolo de San Salvador refuerza el contenido del derecho a la salud y a condiciones laborales justas, imponiendo a los Estados el deber de garantizar servicios accesibles, oportunos y de calidad, así como entornos de trabajo equitativos. Este mandato se ve reflejado en el Proyecto de Ley a través de la incorporación de ajustes razonables en el ámbito laboral y de medidas orientadas a prevenir la discriminación estructural. Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, interpretada de manera sistemática con el Protocolo de San Salvador, establece la obligación general de garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación (Artículo 1.1), lo cual se articula con

el enfoque de género, interculturalidad, consentimiento informado y confidencialidad que atraviesa la Propuesta Normativa. En consecuencia, puede sostenerse que el Proyecto de Ley es compatible con estos instrumentos internacionales, debido a que busca efectivizar estándares internacionales previamente asumidos por el Estado ecuatoriano.

Desde el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional del Ecuador ha reconocido de manera reiterada el carácter justiciable del derecho a la salud, especialmente en casos relacionados con el acceso a medicamentos y servicios médicos, estableciendo que este derecho no puede ser considerado meramente programático, sino exigible de forma directa.² Asimismo, ha desarrollado el principio de igualdad material, que legitima la adopción de medidas diferenciadas orientadas a corregir desigualdades estructurales, así como la necesidad de garantizar una protección reforzada frente a actos de discriminación en el ámbito laboral.

De igual manera, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido estándares claros en materia de acceso a la salud y no discriminación, señalando que los Estados tienen la obligación de garantizar servicios de salud accesibles, aceptables y de calidad, sin discriminación alguna.³ Además, ha enfatizado la necesidad de adoptar medidas diferenciadas para grupos en situación de vulnerabilidad y ha reconocido la protección frente a despidos discriminatorios como parte del contenido de los derechos laborales.⁴

En este sentido, el Proyecto de Ley se alinea con estos estándares al prever mecanismos que aseguran el acceso efectivo a servicios de salud y al establecer garantías frente a prácticas laborales discriminatorias vinculadas al climaterio.

Ahora bien, según la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, la propuesta de expedir una ley especial para la protección integral durante la menopausia y el climaterio encuentra sustento en la identificación de un vacío normativo relativo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. En efecto, si bien la Ley Orgánica de Salud regula de manera general el derecho a la salud, y el Código del Trabajo junto con la Ley Orgánica del Servicio Público establecen disposiciones sobre derechos laborales, ninguna de estas normas incorpora un tratamiento específico respecto de las condiciones, necesidades y riesgos asociados a la menopausia y al climaterio.

No obstante, la decisión de canalizar esta regulación mediante una ley autónoma plantea un debate relevante, así tenemos que la adopción de un cuerpo normativo independiente permite articular un enfoque integral que vincule de manera coherente los ámbitos de salud, trabajo, información y régimen sancionatorio, contribuyendo además a visibilizar una problemática estructural

² Corte Constitucional del Ecuador, sentencias No. 364-16-SEP-CC y acumuladas

³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador (2015).

⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Lagos del Campo vs. Perú (2017).

desatendida y a facilitar la formulación de políticas públicas coordinadas. Esta opción también conlleva el riesgo de dispersión normativa, en la medida en que introduce regulaciones que podrían superponerse o entrar en tensión con cuerpos legales ya vigentes. En este sentido, podría resultar jurídicamente plausible sostener que los objetivos del Proyecto de Ley habrían podido alcanzarse mediante reformas específicas e integradas a la Ley Orgánica de Salud, al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público, fortaleciendo así el sistema jurídico vigente.

En consecuencia, se recomienda analizar la viabilidad jurídica de crear una nueva ley o proponer una ley reformativa integral, que incorpore de manera sistemática las disposiciones propuestas en los cuerpos normativos vigentes, con el fin de preservar la seguridad jurídica, evitar conflictos de aplicación y fortalecer el ordenamiento jurídico vigente.

Además, en el marco del análisis de viabilidad material del Proyecto de Ley, se considera necesario que la Comisión Especializada Permanente correspondiente, examine con especial detenimiento un aspecto estructural vinculado al principio de igualdad y no discriminación, que es el riesgo de fragmentación en la protección jurídica de condiciones biológicas.

La Propuesta Normativa, al centrarse de manera específica en la menopausia y el climaterio, se podría decir que responde a un objetivo legítimo y constitucionalmente válido, orientado a garantizar condiciones de igualdad material. No obstante, la adopción de una regulación autónoma y sectorial podría generar efectos indirectos no previstos, particularmente en términos de coherencia del sistema jurídico y tratamiento igualitario de situaciones comparables.

En efecto, existen otras condiciones biológicas o de salud, tales como enfermedades crónicas, trastornos hormonales u otros procesos que podrían afectar la capacidad funcional de las personas en el ámbito laboral, que no cuentan con un desarrollo normativo específico similar. En este contexto, la regulación intensiva de una sola condición podría derivar en tratamientos diferenciados no plenamente justificados, lo cual podría ser objeto de cuestionamiento a la luz del principio de igualdad, especialmente si no se establecen criterios generales que permitan extender o replicar estas garantías.

Si bien la o el legislador se encuentra facultado para adoptar acciones afirmativas focalizadas, esta potestad debe ejercerse asegurando la coherencia, sistematicidad y universalidad del ordenamiento jurídico. De lo contrario, podría configurarse un escenario de fragmentación normativa, en el que la protección de derechos dependa de regulaciones aisladas, generando además riesgos de regresividad indirecta en otros ámbitos no contemplados.

Este riesgo se acentúa en el ámbito laboral, donde la introducción de figuras como los ajustes razonables, la inversión de la carga de la prueba o la prohibición de despido asociada a una condición específica, sin un marco transversal, podría provocar asimetrías en la protección de personas trabajadoras, incrementando la litigiosidad y afectando la seguridad jurídica.

También, se sugiere a la Comisión Especializada Permanente reforzar la calidad técnica de las definiciones normativas contenidas en el Proyecto de Ley, particularmente en lo relativo al concepto de “afectación funcional”, con el fin de evitar ambigüedades y posibles arbitrariedades en su aplicación.

Si bien la incorporación de conceptos técnicos es necesaria para dotar de operatividad a los derechos reconocidos, estos deben formularse con estándares adecuados de claridad, precisión y delimitación objetiva. En consecuencia, se sugiere incorporar mecanismos que fortalezcan su precisión técnica, tales como la remisión a protocolos médicos, guías clínicas o estándares técnicos oficiales que permitan uniformar su interpretación y aplicación, así como el establecimiento de criterios de evaluación claros que delimiten objetivamente cuándo dicha afectación habilita el acceso a las medidas previstas en la Propuesta de Ley. Estas medidas permitirán garantizar que la norma sea clara, técnica y aplicable, reduciendo riesgos de discrecionalidad, fortaleciendo la seguridad jurídica y asegurando una implementación efectiva y no arbitraria de los derechos que se busca proteger.

Por otra parte, el Proyecto de Ley incorpora un régimen sancionatorio completo, que incluye tipificación de infracciones (leves, graves y muy graves), determinación de autoridades competentes y establecimiento de procedimientos. Si bien esta estructura responde formalmente a una lógica de integralidad, en la práctica se puede observar una remisión genérica a la “normativa sectorial”, lo cual podría debilitar la certeza jurídica, puesto que no permite identificar con claridad qué normas específicas resultan aplicables ni cómo se articulan con el régimen propuesto. Esta indeterminación podría derivar en interpretaciones divergentes y en una aplicación desigual de las sanciones.

El Proyecto de Ley no puede analizarse de manera aislada, pues su eficacia y coherencia dependen de su adecuada integración en el ordenamiento jurídico vigente, lo cual se sugiere tomar en cuenta las siguientes leyes:

- El Código del Trabajo, si bien ya se introduce la figura de los ajustes razonables en favor de personas que atraviesan el climaterio, lo cual constituye un avance significativo en materia de derechos laborales, esta incorporación exige una armonización normativa con disposiciones ya existentes, particularmente en lo relativo a la jornada laboral, el régimen disciplinario y las causales de despido. La necesidad de esta reforma radica en evitar conflictos interpretativos y garantizar que los ajustes razonables no sean entendidos como privilegios indebidos, sino como mecanismos legítimos para asegurar la igualdad material y prevenir la discriminación en el ámbito laboral.

- El Código Orgánico Administrativo, resulta necesario armonizar el procedimiento sancionador propuesto, a fin de evitar duplicidades o contradicciones en la tramitación de infracciones administrativas. Esta adecuación es indispensable para garantizar el debido proceso y la coherencia del sistema sancionador estatal.

- La Ley de Seguridad Social podría requerir ajustes interpretativos o normativos, pese a que el Proyecto de Ley excluye expresamente la generación automática de prestaciones económicas. La necesidad de esta precisión radica en prevenir conflictos respecto a la calificación de incapacidades, licencias médicas o subsidios, evitando interpretaciones extensivas que desnaturalicen el sistema de seguridad social.

Entonces, se sugiere a la Comisión Especializada Permanente que, en el análisis del Proyecto de Ley revise todo el ordenamiento jurídico vigente concordante, con la finalidad de obtener un proceso de armonización normativa necesario para garantizar la eficacia de la ley. Las reformas identificadas responden a la necesidad de actualizar el ordenamiento jurídico frente a nuevas demandas sociales, asegurar la coherencia entre normas y evitar vacíos o contradicciones que puedan afectar la protección efectiva de derechos.

Finalmente, se evidencia una falta de coherencia terminológica a lo largo del texto, al utilizarse de manera indistinta expresiones como “personas menstruantes”, “personas protegidas” y “mujeres”, sin mantener una uniformidad conceptual clara. Esta inconsistencia no es meramente formal, sino que podría tener implicaciones sustantivas, puesto que puede generar interpretaciones divergentes sobre el alcance de la norma y sobre quiénes son efectivamente titulares de los derechos y obligaciones previstos. La consistencia terminológica es un elemento esencial de la técnica legislativa, y su ausencia compromete la claridad y certeza del contenido normativo.

Por otra parte, el Proyecto de Ley en varias disposiciones emplea verbos como “procurará” o “promoverá”, lo que podría configurar normas de carácter programático más que mandatos jurídicos exigibles. Este tipo de redacción podría reducir la fuerza normativa de la ley y limitar su justiciabilidad, al no establecer obligaciones claras, directas y exigibles para los sujetos obligados. Un ejemplo de ello se observa en las disposiciones relativas al acceso a tratamientos, donde la falta de imperatividad puede traducirse en una implementación deficiente o discrecional.

En conclusión, la finalidad del Proyecto de Ley es legítima y responde a una necesidad real de desarrollo normativo orientada a garantizar el ejercicio efectivo de derechos constitucionales, particularmente el derecho a la salud integral, a la igualdad y no discriminación, y a condiciones laborales dignas, no obstante, en el proceso legislativo, se sugiere incorporar mejoras orientadas a garantizar la seguridad jurídica, la precisión técnica y la coherencia del ordenamiento jurídico, permitiendo así una implementación efectiva y sostenible de los derechos que busca proteger.

Del mismo modo, como sostiene la Corte Constitucional del Ecuador es un derecho de las personas “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”.⁵

⁵ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 32-21-IN/21 y acumulado de 11 de agosto de 2021, párrafo b

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

A partir de la entrada en vigor de la Constitución de 2008, se han integrado en todo el ordenamiento jurídico, contenidos axiológicos. En este sentido, se ha recalcado el papel transformador del lenguaje jurídico y su importancia para la realización de los derechos contenidos en la Norma Fundamental, reiterando que este debe ajustarse a la dignidad humana y a los principios y valores constitucionales. El lenguaje no es un medio neutral de comunicación, por el contrario, tiene un enorme poder instrumental y simbólico, de ahí que puede ser modelador de la realidad o reflejo de esta, proyectándose en el lenguaje jurídico y constituyéndose así en un factor potencial de inclusión o exclusión social.

Desde una perspectiva jurídica y de derechos humanos, el Proyecto de Ley evidencia un avance significativo en el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio, particularmente al incorporar la categoría de “personas menstruantes”. Asimismo, en su Artículo 3 se integran expresamente criterios de igualdad y no discriminación por identidad de género, orientación sexual y características sexuales, lo cual es coherente con estándares constitucionales e internacionales.

Sin embargo, en el Propuesta Normativa se identifica que el lenguaje a lo largo del texto normativo, particularmente en las definiciones, se emplean expresiones que pueden resultar restrictivas o no plenamente coherentes con el enfoque general de la norma (por ejemplo, la referencia al climaterio como una etapa atribuida exclusivamente a “la mujer”). Esta situación puede generar contradicciones interpretativas respecto del alcance subjetivo de la ley. La falta de uniformidad en el lenguaje podría afectar la claridad normativa y la seguridad jurídica; por ello, se considera necesario homogeneizar el lenguaje en todo el cuerpo legal, asegurando coherencia entre el objeto, los sujetos de protección y las definiciones técnicas, a fin de evitar ambigüedades o exclusiones implícitas en su aplicación.

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 para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio” tiene como objeto garantizar el derecho a la salud integral de las mujeres y personas menstruantes durante la etapa de menopausia y climaterio, mediante la adopción de políticas públicas, programas especializados, acceso universal a servicios de salud con enfoque de bienestar en el curso de vida y la prevención de toda forma de discriminación asociada a esta etapa.

Al respecto se señala que, la Norma Propuesta no guarda relación directa con los derechos de las niñas, niños y adolescentes; su contenido tampoco establece disposiciones sobre la materia, de tal modo que no generaría posible afectación a los derechos de este grupo de atención prioritaria desarrollados en los artículos 35, 44 y 45 de la Constitución de la República del Ecuador.

4.4 Impacto de género de las normas sugeridas

La Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 11, número 2 determina que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. En esta misma línea el Artículo 66, número 4 reconoce y garantiza a las personas la igualdad formal, material y sin discriminación. Así se ha de entender que el efecto de la norma respecto a la igualdad se irradia a todo ente estatal, siendo este, medio y fin; y, se hace evidente que la transversalidad de género es un matiz que los Estados deben adoptar de forma sistemática e integral, aplicando el enfoque de género en todos los cuerpos normativos.

Analizado el contenido del “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio” 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.

En tal sentido, es importante mencionar que el Proyecto de Ley presenta un alto impacto positivo en materia de género, al abordar una problemática invisibilizada que afecta de manera diferenciada a mujeres y otras personas menstruantes. La inclusión de medidas en salud, trabajo y no discriminación constituye una manifestación de acciones afirmativas orientadas a garantizar igualdad material, conforme a la Constitución de la República del Ecuador.

El reconocimiento de la menopausia y el climaterio como ámbitos relevantes de intervención estatal contribuye a desmontar estereotipos y barreras estructurales, particularmente en el ámbito laboral. Asimismo, la incorporación de ajustes razonables y la protección frente al despido refuerzan la garantía de condiciones laborales dignas.

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.

No obstante, se identifica la necesidad de fortalecer el enfoque intercultural mediante instrumentos operativos claros, que garanticen la participación activa y el respeto a las prácticas propias de la medicina tradicional, en armonía con

los estándares constitucionales, tratados internacionales y el ordenamiento jurídico vigente.

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

Finalmente, el Proyecto de Ley en el marco de lo que determina el Artículo 35 de la Constitución de la República, respecto de las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Se desprende que el presente Proyecto de Ley no generaría afectación a los derechos constitucionales de las personas o grupos de atención prioritaria.

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

La Ley Orgánica de la Función Legislativa en su Artículo 30 señala que: “Los informes técnico-jurídicos elaborados por la Unidad de Técnica Legislativa no serán vinculantes y se basarán en criterios de neutralidad política, viabilidad, pertinencia y **factibilidad económica** y jurídica de la iniciativa propuesta (...)”. (Lo subrayado me pertenece).

Así mismo, señala que: “(...) el informe se referirá al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 136 de la Constitución en concordancia con los artículos 135 y 301; y, 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y analizará:”, entre otros aspectos, la “(...) Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma (...)”.

Los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República del Ecuador, se refieren a la Política Fiscal y Tributaria, cuya competencia es exclusiva del Presidente de la República.

El “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio” corresponde a una propuesta normativa cuyo articulado tiene como fin garantizar el derecho a la salud integral de las mujeres y de las personas menstruantes durante la etapa de menopausia y climaterio. Para ello, se establecen los principios (Artículo 3) y definiciones (Artículo 4) que permiten establecer el marco y la guía interpretativa para la aplicación coherente de esta norma.

El Capítulo II del Proyecto de Ley se dedica a afianzar el acceso a la atención de salud para las personas menstruantes durante las etapas de premenopausia, perimenopausia, posmenopausia o climaterio, mediante su reconocimiento dentro del modelo de atención integral de salud del Sistema Nacional de Salud. Al respecto, es necesario señalar que dichas garantías se enmarcan dentro de los principios y disposiciones ya establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, particularmente en el número 6 del artículo 363, que establece el

Estado será responsable de: “Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto”

Asimismo, la Disposición Reformativa Segunda modifica el Artículo 26 de la Ley Orgánica de Salud, con el propósito de fortalecer el reconocimiento de las enfermedades o síntomas que produce el climaterio y la menopausia. En este sentido, las disposiciones propuestas no crean nuevas prestaciones, programas ni estructuras institucionales dentro del Sistema Nacional de Salud, sino que se orientan a reconocer y visibilizar estas condiciones dentro de los servicios de salud ya existentes.

Por lo tanto, se observa que las reformas planteadas no generan gasto público adicional, en tanto su implementación puede realizarse dentro de las competencias, servicios y capacidades institucionales actualmente existentes en el Sistema Nacional de Salud, en concordancia con el modelo de atención integral vigente y con las obligaciones constitucionales ya asignadas al Estado en materia de garantía del derecho a la salud.

El Capítulo III del Proyecto de Ley detalla lineamientos de protección laboral y no discriminación. El Artículo 11 de dicho Capítulo dispone el establecimiento de ajustes razonables en el ámbito laboral para las personas que atraviesen las etapas de premenopausia, perimenopausia, posmenopausia o climaterio y presenten una afectación funcional. Estos ajustes se darán siempre y cuando exista la debida certificación dada por las y los profesionales del Sistema Nacional de Salud o de profesionales autorizados de acuerdo con el Artículo 12 propuesto.

Si bien este esquema de protección laboral no implica un gasto público directo, se recomienda a la Comisión Especializada asignada, en caso de que la propuesta sea aprobada por el Consejo de Administración Legislativa, evalúe en conjunto con directivos de diferentes entidades públicas los mecanismos para la correcta implementación de la norma de manera que dichos ajustes sean proporcionales, necesarios y compatibles con la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no impliquen una carga desproporcionada para la o el empleador conforme lo indica el mismo Artículo 11 del Proyecto de Ley.

El Capítulo IV del Proyecto de Ley presenta lineamientos para la investigación e información en este ámbito. El Artículo 15 dispone al ente rector de salud la promoción de investigación a través de universidades, escuelas politécnicas e institutos públicos de investigación y mediante mecanismos de financiamiento.

Al respecto, es necesario puntualizar que, la investigación en salud, constituye una de las responsabilidades del ente rector de salud de acuerdo con normativa existente según la letra b) del Artículo 2 de la Ley Orgánica de Salud. De tal forma que, la disposición se limita a orientar y promover la investigación científica sobre premenopausia, perimenopausia, posmenopausia y climaterio dentro de las competencias y programas de investigación ya existentes en la Autoridad Sanitaria Nacional, las universidades, escuelas politécnicas e institutos públicos de investigación.

Asimismo, se recomienda a la Comisión Especializada asignada, revisar que la referencia a mecanismos de financiamiento público, mencionada en este Artículo 15, se entienda en el marco de los instrumentos y recursos actualmente disponibles en el sistema nacional de investigación, y estas no debería traducirse en la creación de nuevas asignaciones presupuestarias. Asimismo, la generación de estadísticas en esta materia deberá llevarse a cabo a partir de los recursos de información existentes de la Autoridad Sanitaria Nacional.

Así, en concordancia con lo expuesto y en referencia a los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República del Ecuador, el “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral Durante la Menopausia y el Climaterio” presenta las siguientes características:

- No se identifica creación, modificación o supresión de impuestos.
- 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; el Proponente justificará su alineación del Proyecto de Ley a estos objetivos.

En este marco, el “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”, se alinea tanto con el **Plan Nacional de Desarrollo 2025–2029** como con varios **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

De ahí que este Proyecto de Ley podría estar relacionado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030, específicamente con:

- **ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.** El Proyecto de Ley se alinea con este objetivo al promover un enfoque de salud integral durante el climaterio, incluyendo acceso a servicios especializados, capacitación del personal de salud y provisión progresiva de tratamientos, lo que contribuye a garantizar una vida sana y el bienestar en todas las edades.
- **ODS 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** Existe una relación directa con este ODS, debido a que la Propuesta de ley busca reducir brechas estructurales de género y

visibilizar una condición biológica que ha sido invisibilizada. Además, incorpora medidas de no discriminación, acciones afirmativas y protección en el ámbito laboral, lo que fortalece la igualdad material y la autonomía.

- **ODS. 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.** El eje laboral del Proyecto de Ley incluye ajustes razonables, protección frente al despido y condiciones dignas de trabajo, se vincula con la promoción de empleo decente e inclusivo, lo que busca evitar la exclusión laboral por razones biológicas y garantizar entornos laborales equitativos.
- **ODS. 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.** El Proyecto de Ley se vincula con este objetivo al atender una forma específica de desigualdad estructural, promoviendo medidas que permiten nivelar condiciones para personas que atraviesan el climaterio, especialmente en contextos de vulnerabilidad o discriminación.
- **ODS 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.** En tanto contribuye, de forma transversal, al fortalecimiento del acceso a derechos y a la justicia, al incorporar mecanismos de protección frente a la discriminación y procedimientos administrativos y judiciales que favorecen la igualdad en el ámbito laboral; asimismo, promueve instituciones más inclusivas y orientadas a derechos humanos al establecer obligaciones para el sistema de salud, personas empleadoras y entidades públicas, lo que refuerza la transparencia y responsabilidad institucional; adicionalmente, la adopción de medidas contra la discriminación aporta a la construcción de entornos más justos e inclusivos, mientras que, si la norma se perfecciona técnicamente, puede fortalecer la seguridad jurídica y el Estado de derecho mediante una aplicación clara, uniforme y previsible de sus disposiciones.

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.

En cuanto al Plan Nacional de Desarrollo “Ecuador No se Detiene 2025-2029”, aprobado mediante Resolución Nro. 012-2025-CNP de 21 de agosto de 2025, el referido Proyecto de Ley guardaría coherencia con los siguientes objetivos estratégicos:

- **Objetivo 1: Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades**, relativo a mejorar el bienestar social y la calidad de vida, en tanto reconoce el climaterio como una etapa que requiere atención integral en salud, condiciones laborales adecuadas y protección frente a la discriminación, contribuyendo así al goce efectivo de derechos y a la reducción de desigualdades estructurales.
- **Objetivo 3: Garantizar un Estado soberano, seguro, y justo promoviendo la convivencia pacífica y el respeto a los derechos humanos**, al incorporar garantías frente a la discriminación y mecanismos de protección de derechos, lo que refuerza un Estado más justo y respetuoso de los derechos humanos.
- **Objetivo 4: Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas**, en la medida en que promueve condiciones laborales dignas, adaptaciones razonables y permanencia en el empleo, contribuyendo al empleo de calidad y a la inclusión económica.
- **Objetivo 8: Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa**, al requerir una actuación más eficiente, articulada y transparente de las instituciones públicas en la implementación de la política, fortaleciendo la institucionalidad y la gestión pública con enfoque de derechos.

Por lo expuesto, el Proyecto de Ley objeto del presente análisis representa una propuesta alineada con los compromisos nacionales e internacionales de la materia.

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.⁶ (Énfasis añadido)

Con lo citado, se recuerda que la Técnica Legislativa es la herramienta que permite no solo aterrizar la intención de la o el legislador, 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 principalmente las siguientes observaciones sobre técnica legislativa:

5.1 En los considerandos del Proyecto de Ley se recomienda no parafrasear el contenido de los artículos de la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa vigente a la que hace referencia.

5.2 Se recomienda adecuar el articulado del Proyecto de Ley conforme lo estipulado en el Reglamento de Técnica Legislativa. Así como se sugiere en el marco de lo dispuesto en los artículos 28 y siguientes del Reglamento de Técnica Legislativa respecto a la redacción, cuidar el lenguaje, estilo, gramática, sindéresis, adecuar el contenido de la Propuesta Normativa.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio” 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.

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 para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”; y,
- c) Designar** para su trámite a la Comisión Especializada Permanente del

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

Derecho a la Salud y Deporte, relacionado con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 10, 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 para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”.

Atentamente,



Mgr. Javier Antonio Nuques Balda
**COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

Elaborado por:



Mgr. Mayra Estefanía Vallejo Briones
**ESPECIALISTA SENIOR DE FORMACIÓN DE LA LEY
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

Análisis económico:	Michelle Tello
Revisión de composición formal del documento:	Inés Tonato

ANEXO 1
EXTRACTO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO	“Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”
PROPONENTE	Asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo
FECHA DE PRESENTACIÓN	10 de marzo de 2026
MATERIA	Salud
OBJETIVO DEL PROYECTO	Garantizar el derecho a la salud integral de las mujeres y personas menstruantes durante la etapa de menopausia y climaterio, mediante la adopción de políticas públicas, programas especializados, acceso universal a servicios de salud con enfoque de bienestar en el curso de vida y la prevención de toda forma de discriminación asociada a esta etapa.
SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO	<p>Contiene: Exposición de Motivos, veintidós considerandos, veintiún artículos, tres disposiciones transitorias, cuatro disposiciones reformatorias (la primera contenida en tres apartados) y una disposición final.</p> <p>La Propuesta regula la protección integral de las mujeres y personas menstruantes durante la menopausia y climaterio, al propone que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Autoridad Sanitaria Nacional será responsable de la implementación y desarrollo de un modelo de atención integral para la menopausia y el climaterio. El modelo incluirá evaluaciones clínicas, hormonales, psicológicas, nutricionales y metabólicas. - El Sistema Nacional de Salud incorporará progresivamente servicios especializados que incluye consultas especializadas, protocolos clínicos y acceso a terapias. También contempla consejería sexual, atención psicológica y programas de promoción de la salud. - Se dispone la creación de una ruta de atención prioritaria dirigida a personas con síntomas severos asociados a la menopausia o climaterio. - El Estado promoverá el acceso progresivo a tratamientos médicos basados en evidencia científica, según la planificación sanitaria nacional. - Se dispone la capacitación del personal de salud en temas de menopausia y climaterio. Los contenidos se incorporarán en los programas de formación existentes. - Se reconoce protección laboral para personas que atraviesan menopausia o climaterio, se prohíbe despidos, sanciones o evaluaciones negativas por esta condición. La o el empleador deberá demostrar que cualquier decisión laboral no fue discriminatoria. - Se reconoce el derecho a solicitar ajustes razonables en el trabajo. Estos pueden incluir flexibilidad de horarios o adecuación de condiciones laborales. Los ajustes no podrán afectar la estabilidad ni la remuneración. - La afectación funcional deberá acreditarse mediante certificación médica. La certificación será emitida por profesionales del Sistema Nacional de Salud o profesionales autorizados. - Se regula el procedimiento para solicitar ajustes razonables a la o el empleador que deberá responder en un plazo máximo de diez días. En

	<p>caso de negativa o silencio, se podrá acudir al Ministerio del Trabajo o a la vía judicial.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se dispone la elaboración de protocolos para prevenir discriminación y violencia laboral. Estos protocolos estarán vinculados al climaterio. Serán desarrollados por el ente rector del trabajo en coordinación con la Autoridad Sanitaria Nacional. - Se promueve la investigación científica sobre menopausia y climaterio. La Autoridad Sanitaria Nacional impulsará estudios y programas de investigación. También fomentará mecanismos de financiamiento público. - Se dispone la incorporación de datos estadísticos sobre menopausia y climaterio, que formará parte del Sistema Nacional de Información en salud. Se garantizará la confidencialidad de los datos personales. - Se determina a las autoridades responsables del control y sanción. Incluye a la Autoridad Sanitaria Nacional y al ente rector del trabajo. - Se clasifican las infracciones en leves, graves y muy graves. La clasificación y sanción depende del nivel de afectación a los derechos. - Se incluyen como disposiciones transitorias que el Presidente de la República emita el reglamento general de la ley, la Autoridad Sanitaria Nacional emita la normativa técnica y protocolos aplicables de la ley y el Ministerio del Trabajo regule los ajustes razonables y la protección frente a discriminación laboral. - Se reforma la normativa de seguros de salud y medicina prepagada, e incluye la cobertura de enfermedades relacionadas con climaterio y menopausia. Prohíbe incrementos de primas o negación de renovación por estas condiciones. - Se reforma la Ley Orgánica de Salud al incorporar acciones de prevención y atención integral para personas en etapas de climaterio y menopausia. - Se reforma el Código del Trabajo al establecer la obligación de implementar ajustes razonables por climaterio y la Ley Orgánica del Servicio Público al reconocer el derecho de las servidoras públicas a solicitar ajustes razonables.
CONCLUSIONES	<p>El “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”, 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.</p>
RECOMENDACIONES	<p>a) Considerar los criterios establecidos en el Informe Técnico-jurídico No Vinculante;</p> <p>b) Calificar el “Proyecto de Ley Orgánica para la Protección Integral durante la Menopausia y el Climaterio”; y,</p> <p>c) Designar para su trámite a la Comisión Especializada Permanente del Derecho a la Salud y Deporte, relacionado con la materia, sobre la base del Artículo 21, número 10, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p>

Elaborado por: MEVB

ANEXO 2
“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DURANTE LA MENOPAUSIA Y EL CLIMATERIO”

Proponente: Asambleísta Mónica de Jesús Salazar Hidalgo

El precitado Proyecto de Ley contiene Disposiciones Reformatorias que modifican: la Ley Orgánica que Regula a las Compañías que Financien Servicios de Atención Integral de Salud Prepagada y a las de Seguros que Oferten Cobertura de Seguros de Asistencia Médica, la Ley Orgánica de Salud, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Los artículos reformativos que son objeto de la Propuesta, se detallan en el siguiente Cuadro y, para una mejor apreciación, se resalta la reforma establecida:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
DISPOSICIONES REFORMATIVAS	
PRIMERA.- Refórmase en la Ley Orgánica que Regula a las Compañías que Financien Servicios de Atención Integral de Salud Prepagada y a las de Seguros que Oferten Cobertura de Seguros de Asistencia Médica, las siguientes disposiciones:	
<p>Art. 15.- Financiamiento de servicios.- Las compañías que financien servicios de atención integral de salud prepagada, y las de seguros que ofrezcan cobertura de seguros de asistencia médica, deberán estar en capacidad de asumir los costos de los servicios de salud y prestaciones sanitarias contractualmente estipulados; y, de asumir directa o indirectamente o aceptar y ceder riesgos, con carácter resarcitorio o indemnizatorio, con sujeción a lo previsto en la Ley, respectivamente, en los ámbitos que a continuación se señalan, sin perjuicio de que la Autoridad Sanitaria Nacional pueda ampliar dichos ámbitos, por razones de política pública, en materia de salud.</p> <p>1.- Prestaciones de prevención de la enfermedad sea ésta primaria, secundaria y terciaria, como aspecto fundamental que promueva el acceso universal a la salud, en los términos previstos en las estipulaciones contractuales y en esta Ley;</p> <p>2.- Atención ambulatoria profesional en medicina general y en las diversas especialidades y sub – especialidades practicadas en los diferentes establecimientos de salud y en los domicilios cuando lo justifique el estado de salud del paciente o la imposibilidad de movilizarlo; que incluya diálisis y hemodiálisis entre otras atenciones, todas las derivaciones e interconsultas, insumos médicos, quirúrgicos y medicamentos que la detección, diagnóstico,</p>	<p>Uno. Sustitúyese el número 9 del Artículo 15, por el siguiente texto:</p> <p>Art. 15.- Financiamiento de servicios.- Las compañías que financien servicios de atención integral de salud prepagada, y las de seguros que ofrezcan cobertura de seguros de asistencia médica, deberán estar en capacidad de asumir los costos de los servicios de salud y prestaciones sanitarias contractualmente estipulados; y, de asumir directa o indirectamente o aceptar y ceder riesgos, con carácter resarcitorio o indemnizatorio, con sujeción a lo previsto en la Ley, respectivamente, en los ámbitos que a continuación se señalan, sin perjuicio de que la Autoridad Sanitaria Nacional pueda ampliar dichos ámbitos, por razones de política pública, en materia de salud.</p> <p>1.- Prestaciones de prevención de la enfermedad sea ésta primaria, secundaria y terciaria, como aspecto fundamental que promueva el acceso universal a la salud, en los términos previstos en las estipulaciones contractuales y en esta Ley;</p> <p>2.- Atención ambulatoria profesional en medicina general y en las diversas especialidades y sub – especialidades practicadas en los diferentes establecimientos de salud y en los domicilios cuando lo justifique el estado de salud del paciente o la imposibilidad de movilizarlo; que incluya diálisis y hemodiálisis entre otras atenciones, todas las</p>

tratamiento rehabilitación, cuidados paliativos y de largo plazo demanden para la atención integral de salud del paciente;

3.- Atención prehospitalaria que incluya transporte terrestre, aéreo o fluvial, legalmente autorizado, al que se pueda acceder dentro o fuera del país, de acuerdo con el plan contratado;

4.- Atención hospitalaria por indicación del profesional de la salud que atienda al paciente. Esta cobertura incluirá transporte, alimentación, habitación, visita médica, cuidados de enfermería, interconsultas profesionales, auxiliares de diagnóstico, complementarios y específicos, terapia intensiva, cirugía, medicamentos e insumos médicos, ayudas técnicas, apoyo psicológico, rehabilitación, cuidados paliativos y honorarios profesionales;

5.- Atención en casos de urgencia y emergencia médicas, así como el procedimiento de emergencia ambulatorio, hospitalario o médico quirúrgico, incluyendo todo el equipamiento, insumos y medicamentos necesarios;

6.- Atención de embarazos normales, de riesgo o complicados, controles prenatales, emergencias obstétricas, partos vaginales o por cesárea, con recién nacido a término, pre - término o post término; complicaciones que se presentaren antes, durante y después del parto y alumbramiento, atención del recién nacido a término, pre término o post término, con atención en neonatología, atención perinatal, de manera integral y con asistencia de especialistas; atención en la unidad de cuidados intensivos y otros eventos que pudieren presentarse, tanto para la madre como para el recién nacido a término, pre término o post término, para lo cual se emplearán todos los procedimientos médicos necesarios, a fin de preservar la salud de la unidad madre - hijo. Atención al recién nacido que padeciere de patologías congénitas, genéticas o hereditarias;

7.- Atención de enfermedades congénitas, genéticas y hereditarias, con cobertura total;

8.-Atención de enfermedades preexistentes, con la cobertura prevista en esta Ley;

9.- Atención de enfermedades crónicas, catastróficas, degenerativas y raras, de acuerdo con el plan contratado;

10.- Atención oncológica integral que incluya obligatoriamente cirugía reconstructiva y rehabilitación, de acuerdo al plan contratado;

derivaciones e interconsultas, insumos médicos, quirúrgicos y medicamentosos que la detección, diagnóstico, tratamiento rehabilitación, cuidados paliativos y de largo plazo demanden para la atención integral de salud del paciente;

3.- Atención prehospitalaria que incluya transporte terrestre, aéreo o fluvial, legalmente autorizado, al que se pueda acceder dentro o fuera del país, de acuerdo con el plan contratado;

4.- Atención hospitalaria por indicación del profesional de la salud que atienda al paciente. Esta cobertura incluirá transporte, alimentación, habitación, visita médica, cuidados de enfermería, interconsultas profesionales, auxiliares de diagnóstico, complementarios y específicos, terapia intensiva, cirugía, medicamentos e insumos médicos, ayudas técnicas, apoyo psicológico, rehabilitación, cuidados paliativos y honorarios profesionales;

5.- Atención en casos de urgencia y emergencia médicas, así como el procedimiento de emergencia ambulatorio, hospitalario o médico quirúrgico, incluyendo todo el equipamiento, insumos y medicamentos necesarios;

6.- Atención de embarazos normales, de riesgo o complicados, controles prenatales, emergencias obstétricas, partos vaginales o por cesárea, con recién nacido a término, pre - término o post término; complicaciones que se presentaren antes, durante y después del parto y alumbramiento, atención del recién nacido a término, pre término o post término, con atención en neonatología, atención perinatal, de manera integral y con asistencia de especialistas; atención en la unidad de cuidados intensivos y otros eventos que pudieren presentarse, tanto para la madre como para el recién nacido a término, pre término o post término, para lo cual se emplearán todos los procedimientos médicos necesarios, a fin de preservar la salud de la unidad madre - hijo. Atención al recién nacido que padeciere de patologías congénitas, genéticas o hereditarias;

7.- Atención de enfermedades congénitas, genéticas y hereditarias, con cobertura total;

8.-Atención de enfermedades preexistentes, con la cobertura prevista en esta Ley;

11.- Trasplante de órganos, cuya atención y cobertura se sujetará a lo previsto en la Ley de la materia e incluirá obligatoriamente la atención y cobertura de las prestaciones que se deban dar al donante, las que correspondan a los procesos de pretrasplante, trasplante y post trasplante, las complicaciones médicas que se derivaren de dichos procesos; y, las de suministro de medicamentos, insumos, dispositivos médicos y demás necesarios para atender al donante y al receptor;

12.- Servicios de salud para personas con discapacidad, cuya atención y cobertura se sujetará a lo previsto en la Ley de la materia;

13.- Todo procedimiento diagnóstico y terapéutico de seguimiento y control posteriores a cada enfermedad o accidente atendido y referidos a especialidades y sub especialidades; incluyendo curaciones, rehabilitación, cuidados paliativos domiciliarios, y de largo plazo;

14.- Auxiliares de diagnóstico, complementarios y específicos, existentes, que pudieran crearse, incorporarse o estar disponibles a la fecha de la prestación, necesarios para la continuidad de la atención integral, solicitados por un prescriptor y de acuerdo con el plan contratado;

15.- Estudios anatomopatológicos, genéticos y para enfermedades congénitas, cuando éstos sean solicitados por un médico, para configurar apropiadamente el diagnóstico o evolución de una patología, con cobertura total;

16.- Acceso a medicamentos en cualquier farmacia autorizada por autoridad competente, cuyo costo será cubierto total o parcialmente, por las vías del pago directo o el reembolso, según el plan contratado, siempre que aquellos hayan sido recetados por un prescriptor;

17.- Atención de enfermedades psiquiátricas de base orgánica, determinadas por la Autoridad Sanitaria Nacional, de conformidad con el plan contratado;

18.- Prestaciones de salud dental, asesoría nutricional y consultas psicológicas, de conformidad con el plan contratado.

Los servicios y prestaciones antes referidos, deberán estar fundamentados en medicina basada en evidencia y en la oferta y tecnología sanitarias aprobadas y disponibles en el país o

9. Atención de enfermedades crónicas, catastróficas, degenerativas y raras, **así como aquellas relacionadas con el climaterio y la menopausia**, de acuerdo con el plan contratado;

10.- Atención oncológica integral que incluya obligatoriamente cirugía reconstructiva y rehabilitación, de acuerdo al plan contratado;

11.- Trasplante de órganos, cuya atención y cobertura se sujetará a lo previsto en la Ley de la materia e incluirá obligatoriamente la atención y cobertura de las prestaciones que se deban dar al donante, las que correspondan a los procesos de pretrasplante, trasplante y post trasplante, las complicaciones médicas que se derivaren de dichos procesos; y, las de suministro de medicamentos, insumos, dispositivos médicos y demás necesarios para atender al donante y al receptor;

12.- Servicios de salud para personas con discapacidad, cuya atención y cobertura se sujetará a lo previsto en la Ley de la materia;

13.- Todo procedimiento diagnóstico y terapéutico de seguimiento y control posteriores a cada enfermedad o accidente atendido y referidos a especialidades y sub especialidades; incluyendo curaciones, rehabilitación, cuidados paliativos domiciliarios, y de largo plazo;

14.- Auxiliares de diagnóstico, complementarios y específicos, existentes, que pudieran crearse, incorporarse o estar disponibles a la fecha de la prestación, necesarios para la continuidad de la atención integral, solicitados por un prescriptor y de acuerdo con el plan contratado;

15.- Estudios anatomopatológicos, genéticos y para enfermedades congénitas, cuando éstos sean solicitados por un médico, para configurar apropiadamente el diagnóstico o evolución de una patología, con cobertura total;

16.- Acceso a medicamentos en cualquier farmacia autorizada por autoridad competente, cuyo costo será cubierto total o parcialmente, por las vías del pago directo o el reembolso, según el plan contratado, siempre que aquellos hayan sido recetados por un prescriptor;

17.- Atención de enfermedades psiquiátricas de base orgánica, determinadas por la Autoridad

<p>en el exterior, de acuerdo con el plan contratado y con cobertura en la forma prevista en esta Ley.</p>	<p>Sanitaria Nacional, de conformidad con el plan contratado;</p> <p>18.- Prestaciones de salud dental, asesoría nutricional y consultas psicológicas, de conformidad con el plan contratado.</p> <p>Los servicios y prestaciones antes referidos, deberán estar fundamentados en medicina basada en evidencia y en la oferta y tecnología sanitarias aprobadas y disponibles en el país o en el exterior, de acuerdo con el plan contratado y con cobertura en la forma prevista en esta Ley.</p>
<p>Art. 30.- Cláusulas contractuales obligatorias.- Todos los contratos para el financiamiento de servicios de atención integral de salud prepagada, así como los de seguros con cobertura de asistencia médica deberán contener en favor de sus afiliados y asegurados, las siguientes cláusulas obligatorias:</p> <p>1.- Enfermedades crónicas y catastróficas sobrevinientes a la contratación.- Establecer como obligación contractual la prohibición de incrementos adicionales a las tarifas o primas de los planes contratados, ante el apareamiento de enfermedades crónicas y catastróficas, sobrevinientes a la contratación y de negar la renovación de los contratos por dichas causas.</p> <p>2.- Atención de la emergencia médica.- Cubrir el financiamiento para la atención de toda emergencia médica, hasta el monto de la cobertura contratada, al momento del requerimiento efectuado por el prestador del servicio de salud. En este caso la atención deberá prestarse obligatoriamente en cualquier establecimiento de salud.</p> <p>Si el usuario no está en condiciones de ser trasladado a un establecimiento de salud, podrá solicitar en el lugar donde se encuentre, la presencia de un servicio de atención de emergencias médicas ambulatorias.</p> <p>3.- Tarifa cero.- Los afiliados y asegurados, deberán recibir obligatoriamente, con cargo a la tarifa contratada, prestaciones de prevención primaria, que deberán ser determinadas y reguladas por la Autoridad Sanitaria Nacional.</p> <p>4.- Otras que determine la Autoridad Sanitaria Nacional.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA.</p>	<p>Dos. Sustitúyese el número 1 del Artículo 30, por el siguiente texto:</p> <p>Art. 30.- Cláusulas contractuales obligatorias.- Todos los contratos para el financiamiento de servicios de atención integral de salud prepagada, así como los de seguros con cobertura de asistencia médica deberán contener en favor de sus afiliados y asegurados, las siguientes cláusulas obligatorias:</p> <p>1. Enfermedades crónicas, catastróficas, así como aquellas relacionadas con el climaterio y la menopausia sobrevinientes a la contratación.- Establecer como obligación contractual la prohibición de incrementos adicionales a las tarifas o primas de los planes contratados, ante el apareamiento de enfermedades crónicas, catastróficas, así como aquellas relacionadas con el climaterio y la menopausia sobrevinientes a la contratación y de negar la renovación de los contratos por dichas causas.</p> <p>2.- Atención de la emergencia médica.- Cubrir el financiamiento para la atención de toda emergencia médica, hasta el monto de la cobertura contratada, al momento del requerimiento efectuado por el prestador del servicio de salud. En este caso la atención deberá prestarse obligatoriamente en cualquier establecimiento de salud.</p> <p>Si el usuario no está en condiciones de ser trasladado a un establecimiento de salud, podrá solicitar en el lugar donde se encuentre, la presencia de un servicio de atención de emergencias médicas ambulatorias.</p> <p>3.- Tarifa cero.- Los afiliados y asegurados, deberán recibir obligatoriamente, con cargo a la tarifa contratada, prestaciones de prevención primaria, que deberán ser determinadas y reguladas por la Autoridad Sanitaria Nacional.</p>

	4.- Otras que determine la Autoridad Sanitaria Nacional.
<p>Art. 35.- Obligaciones comunes de las compañías.- Son obligaciones de las compañías que financien servicios de atención integral de salud prepagada y de las de seguros que oferten cobertura de seguros de asistencia médica, las siguientes:</p> <p>1.- Ofrecer información en calidad y cantidad suficiente para la toma de decisiones sobre los planes, programas y modalidades ofertadas. Dicha información deberá señalar con claridad las semejanzas y diferencias que caracterizan a los planes, programas y modalidades, sus beneficios, alcances y limitaciones, de tal modo que sea asequible al pleno conocimiento de los consumidores y publicada en la página web de la compañía;</p> <p>2.- Otorgar el financiamiento, para la cobertura de todas las prestaciones previstas en los planes contratados, asumiendo los costos de los servicios de salud y prestaciones sanitarias contractualmente estipulados, pagando las indemnizaciones contratadas, asumiendo directa o indirectamente o aceptando y cediendo riesgos, con carácter resarcitorio o indemnizatorio, dentro de los límites convenidos en los contratos respectivos, con sujeción a lo previsto en la Ley;</p> <p>3.- Notificar al usuario, dentro de los cinco días hábiles posteriores al requerimiento, cuando la prestación no se encuentre cubierta o exceda el monto de la cobertura;</p> <p>4.- Llevar un registro actualizado del portafolio de titulares, beneficiarios, usuarios, dependientes o asegurados, con detalle del tipo de planes y montos de cobertura. Dicha información tendrá el carácter de confidencial y será suministrada mensualmente a la Autoridad Sanitaria Nacional, únicamente para efectos de formulación e implementación de políticas públicas;</p> <p>5.- No establecer incrementos adicionales de manera individual a los aportes, cuotas o primas del plan contratado, ante el apareamiento de enfermedades crónicas y catastróficas, ni negar la renovación de los contratos;</p> <p>6.- Garantizar los derechos de los afiliados, usuarios, dependientes, beneficiarios o asegurados, en caso de disolución y liquidación</p>	<p>Tres. Sustitúyase el número 5 del Artículo 35, por el siguiente:</p> <p>Art. 35.- Obligaciones comunes de las compañías.- Son obligaciones de las compañías que financien servicios de atención integral de salud prepagada y de las de seguros que oferten cobertura de seguros de asistencia médica, las siguientes:</p> <p>1.- Ofrecer información en calidad y cantidad suficiente para la toma de decisiones sobre los planes, programas y modalidades ofertadas. Dicha información deberá señalar con claridad las semejanzas y diferencias que caracterizan a los planes, programas y modalidades, sus beneficios, alcances y limitaciones, de tal modo que sea asequible al pleno conocimiento de los consumidores y publicada en la página web de la compañía;</p> <p>2.- Otorgar el financiamiento, para la cobertura de todas las prestaciones previstas en los planes contratados, asumiendo los costos de los servicios de salud y prestaciones sanitarias contractualmente estipulados, pagando las indemnizaciones contratadas, asumiendo directa o indirectamente o aceptando y cediendo riesgos, con carácter resarcitorio o indemnizatorio, dentro de los límites convenidos en los contratos respectivos, con sujeción a lo previsto en la Ley;</p> <p>3.- Notificar al usuario, dentro de los cinco días hábiles posteriores al requerimiento, cuando la prestación no se encuentre cubierta o exceda el monto de la cobertura;</p> <p>4.- Llevar un registro actualizado del portafolio de titulares, beneficiarios, usuarios, dependientes o asegurados, con detalle del tipo de planes y montos de cobertura. Dicha información tendrá el carácter de confidencial y será suministrada mensualmente a la Autoridad Sanitaria Nacional, únicamente para efectos de formulación e implementación de políticas públicas;</p> <p>5. No establecer incrementos adicionales de manera individual a los aportes, cuotas o primas del plan contratado, ante el apareamiento de enfermedades crónicas, catastróficas, así como aquellas relacionadas con el climaterio y la menopausia, ni negar la renovación de los contratos;</p>

<p>voluntaria o forzosa, en los términos previstos en la Ley;</p> <p>7.- Suministrar la información que sea requerida por los organismos de regulación y control previstos en esta Ley;</p> <p>8.- En la modalidad mixta, en la parte que corresponda, velar para que las prestaciones de los servicios de salud cumplan con los estándares de calidad establecidos por la Autoridad Sanitaria Nacional; y, exigir a los prestadores sanitarios encargados de dichas prestaciones, acrediten las respectivas aprobaciones académicas o licenciamiento, según corresponda; y,</p> <p>9.- Implementar tecnologías de la información y comunicación, para facilitar la relación interactiva entre las compañías, los prestadores de servicios de salud y los usuarios, principalmente en materia de tramitación administrativa de las prestaciones y contraprestaciones económicas de los contratos, reembolsos, etc.</p> <p>LO TESTADO SE ELIMINA.</p>	
<p>SEGUNDA.- Sustitúyase el Artículo 26 de la Ley Orgánica de Salud por el siguiente:</p>	
<p>Art. 26.- Los integrantes del Sistema Nacional de Salud, implementarán acciones de prevención y atención en salud integral, sexual y reproductiva, dirigida a mujeres y hombres, con énfasis en los adolescentes, sin costo para los usuarios en las instituciones públicas.</p>	<p>Art. 26.- Los integrantes del Sistema Nacional de Salud, implementarán acciones de prevención y atención en salud integral, sexual y reproductiva, dirigida a mujeres y hombres, con énfasis en los adolescentes, y personas que atraviezan las etapas de premenopausia, perimenopausia, posmenopausia y climaterio, sin costo para los usuarios en las instituciones públicas</p>
<p>TERCERA.- Inclúyase a continuación del número 38 del Artículo 42 del Código del Trabajo, el siguiente número:</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 	<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 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,

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 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;

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.

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;

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.

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

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

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

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

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

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;

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.

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; y,

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las

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

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.

37.- Adaptación del Puesto de Trabajo: 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

38.- Registro y Reporte: Los empleadores deberán registrar ante el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano 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.

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; y,

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.

37.- Adaptación del Puesto de Trabajo: 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

38.- Registro y Reporte: Los empleadores deberán registrar ante el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano 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.

39. Ajustes razonables por climaterio: Implementar ajustes razonables en favor de las personas que atraviesen procesos de premenopausia, perimenopausia, posmenopausia o climaterio, conforme a la ley especial que regula la atención integral durante estas etapas. Los ajustes deberán ser necesarios, proporcionales y compatibles con la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no podrán



	<p>implicar una carga desproporcionada para la o el empleador.</p> <p>Ninguna persona trabajadora podrá ser sancionada, evaluada negativamente o sufrir represalias por solicitar o hacer uso de ajustes razonables en los términos de la ley de la materia y su reglamento.</p>
CUARTA.- Inclúyase a continuación del Artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, el siguiente:	
	<p>Art. 23.1.- Ajustes razonables por climaterio.- Las personas funcionarias públicas que atraviesen las etapas de premenopausia, perimenopausia, posmenopausia o climaterio y cuenten con certificación médica que acredite una afectación funcional asociada a dichas etapas, tendrán derecho a solicitar y obtener ajustes razonables en su entorno laboral, conforme a la ley especial que regula la atención integral durante estas etapas.</p> <p>Los ajustes deberán ser necesarios, proporcionales y compatibles con la naturaleza de las funciones desempeñadas y no podrán implicar una carga desproporcionada para la institución.</p> <p>No podrán ser destituidos, evaluados negativamente, removidos, trasladados ni sancionados por motivos relacionados con el climaterio y menopausia, salvo por falta grave debidamente comprobada y ajena a dicha condición.</p>

Elaborado por: Daniel Guamaní Vázquez