

Memorando Nro. AN-PR-2022-0596-M

Quito, D.M., 24 de octubre de 2022

PARA: Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

ASUNTO: Difusión del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto al Acceso Inclusivo de la Oferta Laboral y Dignidad en la Modalidad de Contratación

De mi consideración:

Según lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, envío el **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO AL ACCESO INCLUSIVO DE LA OFERTA LABORAL Y DIGNIDAD EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN"**, de iniciativa del asambleísta Manuel Medina Quizhpe, presentado a través de Oficio Nro. AN-MQMA-2022-193-O de 20 de octubre de 2022, signado con número de trámite 427240 en la misma fecha; a fin de que sea distribuido a las y los asambleístas, difundido su contenido por medio del portal web oficial de la Asamblea Nacional, se envíe a la Unidad de Técnica Legislativa para la elaboración del informe no vinculante y se remita al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Referencias:
- 427240

Anexos:
- OFICIO 1 FOJA ANEXOS 18 FOJAS

sp/ás



Firmado electrónicamente por:
**JAVIER VIRGILIO
SAQUICELA
ESPINOZA**



Of. No. AN-MQMA-2022-193-O
Quito, D.M., 20 de octubre de 2022

Doctor
Javier Virgilio Saquicela Espinoza
Presidente de la Asamblea Nacional

De mi consideración, -

Reciba un cordial y atento saludo, me dirijo a Usted, de conformidad con el artículo 134 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador y en concordancia con lo dispuesto en el 54 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito el **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO AL ACCESO INCLUSIVO DE LA OFERTA LABORAL Y DIGNIDAD EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN"**, para el respectivo trámite de la Ley.

Agradezco la atención que brinde a la presente, me suscribo con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Mgs. Manuel Medina Quizhpe
ASAMBLEÍSTA POR LOJA

 **873**

ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

No. de trámite:
427240

Fecha recepción: **2022-10-20 11:58**

No. de referencia:
AN-MQMA-2022-193-O

Fecha documento: **2022-10-20**

Remitente:
Manuel Asunción Medina Quizhpe
manuel.medina@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento
con el usuario **1102477427** en:
<http://dts.asambleanacional.gob.ec>

Okado: 1 faja
Anexa: 18 fajas



PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO AL ACCESO INCLUSIVO DE LA OFERTA LABORAL Y DIGNIDAD EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2019) el retorno de personas que migraron del país de origen se desarrolla en la migración internacional entendiéndose como el movimiento de regresar luego de permanecer periodos mayores a un año en otro país. Según Díez et al. (2022) el retorno migratorio es un fenómeno que conlleva dos tipos de motivaciones, así, en algunos casos son voluntarias con fines económicos, familiares o laborales, otras son involuntarias por aspectos legales.

En los territorios donde se receptan al migrante retornado, la reintegración corresponde a la incorporación de acciones para fomentar la participación en las estructuras sociales, intracomunitaria, económica y psicosocial en el país de origen, luego del proceso migratorio (OIM, 2019). Entonces, tal proceso se define como de readaptación de las personas que retornan, sin embargo, persisten vulnerabilidades para este segmento poblacional, por ejemplo, la consecución de plazas de empleo con condiciones contractuales y salariales adecuadas (Bedoya, 2022).

La población migrante que retorna a los países de origen enfrenta mayores dificultades de reintegración en espacios laborales, en concreto las mujeres cuentan con limitadas oportunidades de capacitación, viven en situaciones de vulnerabilidad y posible explotación en comparación con los hombres. Dichas circunstancias evidencian la ausencia de medidas que apuesten por la reintegración efectiva (OIM, 2021), entre las medidas de reintegración, la OIM (2016) refiere la asistencia para cubrir necesidades del migrante y de la familia, así como mecanismos que contribuyan al acceso al mercado laboral.

La vulnerabilidad mencionada es mayor cuando la mujer se encuentra en edad de trabajar y es indígena, tal como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) se reconoce que los pueblos indígenas afrontan barreras que impiden la consecución de plazas de empleo decente. Si bien se reconoce que gran parte de la población cuenta con empleo, las condiciones laborales son precarias. En lo referente a la edad, la OIT (2020) identificó que en América Latina y el Caribe existen 9,4 millones de jóvenes desempleados, el escenario

resulta preocupante a razón de que los jóvenes que consiguen empleo lo obtienen en la informalidad y cerca de 23 millones no están en la educación.

Bajo este contexto, los factores de riesgo en cuanto al género, edad, etnia y la reintegración de un migrante retornado se convergen para que una parte de la población tenga acceso limitado al empleo, tanto en el sector público como privado en países en desarrollo. En el caso de Ecuador, según la OIT (2020) por cada 100 jóvenes, solo el 39% tiene empleo, el 34% estudia, el 10% estudia y trabaja, pero el 17% no estudia ni trabaja, la mayoría son mujeres. Según Rodas y Carranco (2015) las mujeres indígenas viven en condiciones de pobreza y discriminación, son excluidas de la educación y del mercado laboral, incluso si consiguen empleo perciben remuneraciones que una mujer mestiza por cumplir con las mismas funciones.

Con relación a los migrantes retornados jóvenes, se estima que el 26% de las personas que salen del Ecuador son jóvenes, por tanto, al tener complicaciones legales en los países de destino se ven forzados a retornar por condiciones legales inmersas en los procesos de deportación (Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, 2021). En tales circunstancias, se infiere que los migrantes retornados de manera obligatoria enfrentan complicaciones para conseguir plazas de empleo, en especial la población femenina se encuentra en una situación de vulnerabilidad para integrarse a espacios laborales dignos según lo enmarcado en los derechos laborales.

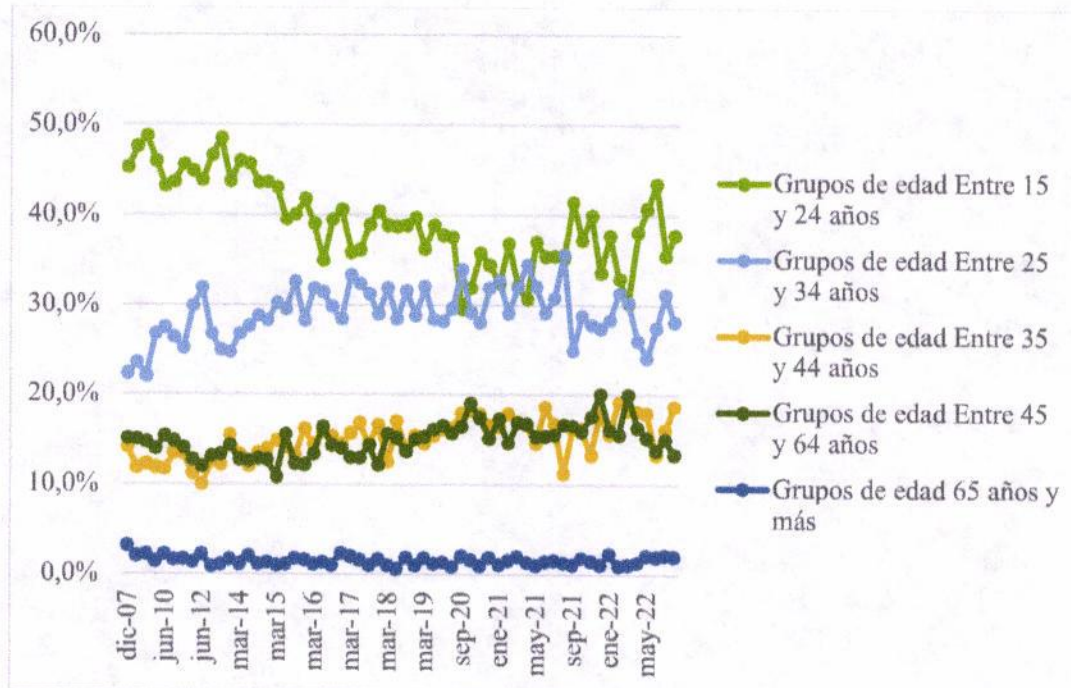
En tal virtud surge la necesidad de analizar si el limitado acceso a plazas de empleo en el sector público y privado de mujeres jóvenes indígenas que retornan de manera forzada al Ecuador es una causa para que el patrono cometa fraude laboral, en consideración de que esta forma legal comprende la oferta de empleos informales, por el no pago de beneficios estipulados en la ley y la no afiliación a la seguridad social (Bósquez et al., 2021).

Con relación al contexto socioeconómico del mercado laboral en el Ecuador, según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2021) la tasa de desempleo en el primer trimestre del 2021 fue de 5,8% con mayor prevalencia en el sector urbano en comparación con el área rural. La tasa de desempleo de la población femenina fue mayor (9,1%) al porcentaje (6,0%) de los hombres que radican en las urbes; con similares condiciones las mujeres del área rural en un 3,4% en encuentra en situación de desempleo frente al 2,4% de hombres.

Figura

Tasa de desempleo por edad

1



Nota. Adaptado de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2022)

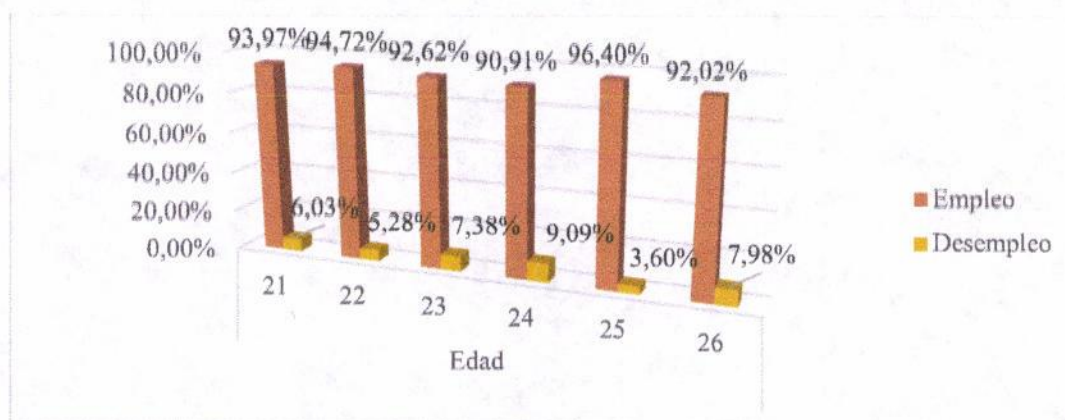
En cuanto a la edad, en la figura 1 se evidencia que la tasa de desempleo esta entre el 20% y 50% en el grupo población entre los 15 y 34 años, con ello se evidencia que la mayoría de los jóvenes no tienen empleo. Al respecto, Oblitas y Plaza (2020) refiere que los jóvenes en el mercado laboral constituyen un grupo vulnerable, porque la mayoría son excluidos y los que obtienen un empleo, no es de calidad, por los ingresos bajos, no están afiliados a la seguridad social, son temporales o poco estables.

Bajo este escenario a nivel nacional, a continuación, se realiza un análisis de la situación laboral de las mujeres jóvenes, para ello se recurre a los datos publicados por el INEC (2022) a partir de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) realizado entre septiembre del 2020 y mayo del 2021. En total se identificaron a 1429 mujeres ecuatorianas, de las que se muestra características en cuanto al empleo, edad, etnia y sector en el que laboran.

Figura

2

Situación de empleo de mujeres entre 21 y 26 años



Nota. Adaptado de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2022)

Con relación a la figura 2 se determina que la población femenina en el país que tiene 24 años tiene una tasa de desempleo de 9,09%, seguido por las féminas de 26 años con un porcentaje de desempleo de 7,98%. Por otra parte, se observa que las mujeres entre 21 -22 años tienen mayores posibilidades de empleo, sin embargo, las condiciones podrían relacionarse con la informalidad y la carencia de prestaciones sociales.

Con base a la información disponible sobre la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), se compilan información correspondiente de la población femenina entre 21 a 26 años según la composición étnica y las condiciones de empleo que se visualiza en la tabla 1.

Tabla

1.

Población femenina según composición étnica y empleo/desempleo

Identificación étnica	Empleo/desempleo		Porcentaje
Indígena (73 - 5,1%)	Desempleados		37,70%
	Empleados (sectorial)	Sector formal	13,00%
		Sector informal	42,00%
		Empleo doméstico	1,40%
		No clasificado	5,80%
Afroecuatoriano (23 - 1,6%)	Desempleados		52,20%
	Empleados (sectorial)	Sector formal	17,40%

		Sector informal	30,40%
	Desempleados		67,90%
Negro (29 - 2%)		Sector formal	14,30%
	Empleados (sectorial)	Sector informal	14,30%
		Empleo doméstico	3,60%
	Desempleados		66,70%
Mulato (19 - 1,3%)		Sector formal	6,70%
	Empleados (sectorial)	Sector informal	13,30%
		Empleo doméstico	6,70%
		No clasificado	6,70%
Montubio (17 - 1,2%)	Desempleados		58,80%
	Empleados (sectorial)	Sector formal	11,80%
		Sector informal	29,40%
Mestizo (1259 - 88,1%)	Desempleados		48,30%
		Sector formal	32,00%
	Empleados (sectorial)	Sector informal	17,20%
		Empleo doméstico	1,20%
		No clasificado	1,30%
Blanco (9 - 0,6%)	Desempleados		71,40%
	Empleados (sectorial)	Sector formal	14,30%
		Sector informal	14,30%

Nota. Adaptado de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2022)

En la tabla 1 se evidencia que, del total de población de mujeres en el país, la mayor parte que se identifican como indígenas, afroecuatorianas y de la etnia blanca se encuentran en una situación de desempleo. Se trata de segmentos poblacionales que enfrenta problemas es la consecución de fuentes plazas de empleo requeridas para la subsistencia.

Por otra parte, la población que cuenta con oportunidades laborales, en el caso de las mujeres indígenas prevalecen las condiciones de empleo desde la informalidad, en una situación semejante se ubican otras etnias. Con ello, los derechos laborales de las mujeres entre 21-26



de origen indígena no son respetados, pues la informalidad evita la aplicación de las condiciones legales estipuladas en beneficio de las trabajadoras.

Una vez concluida la investigación que tuvo como objetivo analizar si el hecho de ser mujeres jóvenes indígenas que retornan de manera forzada al Ecuador es una causa para que el patrono cometa fraude laboral; si bien no se contaron con datos sobre las cifras de mujeres migrantes que regresan al país, se identificaron diferentes hallazgos en cuanto a las condiciones del empleo y desempleo del grupo etario de análisis que permiten inferir sobre el fraude laboral que implica estas condiciones de vulnerabilidad.

Se evidenció que gran parte de las mujeres indígenas entre 21 y 26 años tienen empleo, pero que la mayoría se encuentra en la informalidad, que de acuerdo con la metodología del INEC clasifica en este sector a los establecimientos que no poseen RUC, a las personas que trabajan por cuenta propia o a las entidades que tienen empleadores informales. Con ello la informalidad se configura como un problema social que influye en el bienestar de las mujeres, que a decir de OIT (2016) conlleva a repercusiones a nivel económico y político, porque influye en la realidad socioeconómica de los jóvenes y la necesidad de la intervención de políticas para cambiar esta realidad.

No obstante, se identifica la inacción por parte del gobierno para afrontar esta problemática social, donde no se evidencian acciones concretas a través de políticas o leyes que contribuyan a mejorar la situación laboral de los jóvenes o en concreto de las mujeres jóvenes en estado de doble vulnerabilidad como consecuencia de la etnia y la falta de educación, con ello se estaría limitando el acceso al derecho al trabajo, que se configura como un deber del Estado.

En este sentido, es evidente que los empleadores comenten fraude laboral al aprovechar el hecho de que por la falta de empleo las mujeres acepten un trabajo de baja calidad, que no le ofrezca las condiciones mínimas que por derecho debe ejercer. Al ser el trabajo un derecho fundamental, se propone, con base a los resultados, que se implemente como delito la informalidad, siendo la única forma que los empleadores al ver la necesidad de un nuevo colaborador, lo realicen en observación de las obligaciones mínimas que debe cumplir para garantizar los derechos anexos al trabajo.

Adicional, se debe considerar la proporcionalidad que tiene este derecho frente a la infracción que implica la informalidad, dado que no solo afecta al empleado, también al Estado porque no paga los impuestos que por ley le corresponde. Con ello la propuesta de la tipificación de la informalidad busca eliminar formas de abuso del sistema capitalista, donde el narcisismo



DEL DIÁLOGO

¡A los hechos!

del empleador no vela por los derechos del empleado, perjudicando, no solo el bienestar económico, también social y emocional.



EL PLENO CONSIDERANDO

Que, el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 9 numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional para “expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”;

Que, el artículo 3 numeral 1, 5 y 6 de la Constitución de la República establece que es un deber primordial del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, así como: 5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir, y: 6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización;

Que, el artículo 6 de la Constitución de la República establece que todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución. La nacionalidad ecuatoriana es el vínculo jurídico político de las personas con el Estado, sin perjuicio de su pertenencia a alguna de las nacionalidades indígenas que coexisten en el Ecuador plurinacional;

Que, el artículo 10 de la Constitución de la República establece que Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

Que, la población indígena de Ecuador es de aproximadamente 1,1 millones de personas. Ecuador votó a favor de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas en 2007 y ha ratificado el Convenio 169 de la OIT.

Que, Las políticas públicas que aseguran automáticamente o las garantías completas de los derechos de los pueblos indígenas en Ecuador, particularmente las civiles y políticas, culturales y territoriales, no han mejorado.

Que, el artículo 11 numeral 2 establece que: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de



etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad;

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

Que, el artículo 39 de la Constitución de la República establece que el Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público;

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

Que, el numeral 3 del artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador establece que en el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo;

Que, el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que, el artículo 326, numerales 1, 2, 3, 4, 5, y 6 de la Constitución de la República del Ecuador manda que el derecho al trabajo, entre otros, se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley;

Que, en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Las leyes de cada país deben ser el soporte para eliminar la discriminación, pero con frecuencia son muy endeble por lo que dan cabida a las prácticas discriminatorias;

Que, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos determina que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

Que, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, señala que (...) con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada país miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el

de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, en su artículo 18, señala que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

Que, el Código del Trabajo en el artículo 79, hace referencia a la igualdad de remuneración, y establece que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración;

Que, el Código del Trabajo en el numeral 36 del artículo 42 indica que son obligaciones del empleador implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del 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;

Que, el artículo 195.3 del Código de Trabajo indica en el cuarto inciso que, en cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro; **Que**, el artículo 220 de la norma ibidem señala en el segundo inciso que el contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados;

Que, el Código Orgánico Integral Penal, en el artículo 176, señala que la persona, salvo en los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague, practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento,

goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años;

Que, el eje central de la política pública debe ser la libertad de los ciudadanos para generar prosperidad y riqueza para todos los miembros de la sociedad; y,

En ejercicio de la facultad conferida por la Constitución de la República y la Ley Orgánica del Función Legislativa, expide la siguiente:



DEL DIÁLOGO
¡A los hechos!

**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES
RESPECTO AL ACCESO INCLUSIVO DE LA OFERTA LABORAL Y DIGNIDAD
EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN**

CAPÍTULO I

DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1 Agréguese después del artículo 42, numeral 36 del Código de Trabajo

37.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de treinta trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una mujer migrante retornada, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, experiencia, aptitudes individuales y profesión.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

La mujer migrante retornada demostrará tal condición con el certificado de migrante retornado emitido por la Coordinación Zonal del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del lugar en el que resida o ejerza la actividad laboral.

El empleador que incumpla con lo dispuesto es este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a tres 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 será impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación.

Artículo 2 Agréguese después del artículo 42, numeral 36 del Código de Trabajo

38.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de treinta trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona indígena, perteneciente a una de las 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas del Ecuador, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, experiencia, aptitudes individuales y profesión.

El aspirante deberá contar con la correspondiente certificación emitida por el líder de la comunidad a la que pertenece.



El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso, para el caso.

El empleador que incumpla con lo dispuesto es este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a tres 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 será impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación.

Artículo 3 Agréguese después del artículo 42, numeral 36 del Código de Trabajo

39.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de quince trabajadores, está obligado a contratar, al menos, 4 jóvenes, comprendidos entre los 22 a 26 años de edad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, experiencia, aptitudes individuales y profesión.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso, para el caso

El empleador que incumpla con lo dispuesto es este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a tres 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 será impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación.



DE LA REFORMA AL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Artículo 4 Agréguese a continuación del artículo 243 del Código Orgánico Integral Penal un artículo con el siguiente texto:

Artículo 244.- Fraude Laboral. - La persona que, a través de engaño, abuso de poder en situación de necesidad, tergiversación de hechos, o la ocultación consciente o inconsciente de hechos, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que menoscaben, supriman o restrinjan los derechos reconocidos en los distintos cuerpos legales, convenios colectivos o contrato individual, será sancionado con pena privativa de libertad de seis meses a un año

DISPOSICIÓN GENERAL

ÚNICA. - El ente rector de trabajo desarrollará metodologías para la prevención de factores discriminatorios en el ámbito laboral, implementando guías que se conviertan en bases mínimas de cumplimiento para los establecimientos que deban adoptarlas, sin dejar de cumplir los parámetros establecidos por Ley.



FIRMAS DE RESPALDO

INICIATIVA LEGISLATIVA DEL ASAMBLEÍSTA MANUEL MEDINA QUIZHPE

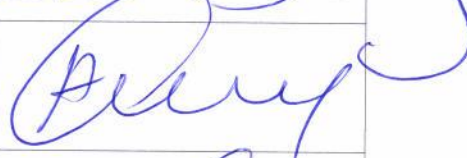
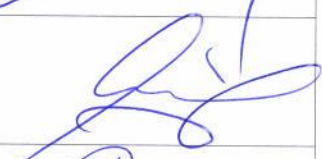
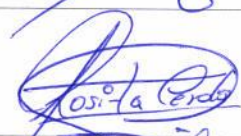
PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES RESPECTO AL ACCESO INCLUSIVO DE LA OFERTA LABORAL Y DIGNIDAD EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

NOMBRE	CÉDULA	FIRMA
Elban Quezon	8100152392	
Pamela Sanchez	090658819	
Salvador Quishpe	1900282300	
Romulo Vega	0501435507	
Luis Placencia	1103318312	
Sofia Sanchez	0104105882	
DINA FARIAS	1723910594	
Isabel Enríquez	1103656466	
Celestino Chumpi	140026537-5	

FIRMAS DE RESPALDO

INICIATIVA LEGISLATIVA DEL ASAMBLEÍSTA MANUEL MEDINA QUIZHPE

**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES
 RESPECTO AL ACCESO INCLUSIVO DE LA OFERTA LABORAL Y DIGNIDAD
 EN LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN**

NOMBRE	CÉDULA	FIRMA
Rafael Irujo Siso	0602243651	
Cristian Yucilla	1904509260	
Efren Calapucha Grefa	1600136293	
GUADALUPE LIDIA A.	150023757-1	
Peter Gale	0502586167	
JOSÉ CHIMBO	020136238-1	
Bruno Segovia	0608080409	
Rosa E. Corda	1500563125	
Rosa Euanoluisa	1716239817	

FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto al Acceso Inclusivo de la Oferta Laboral y Dignidad en la Modalidad de Contratación"

Proponente de la iniciativa legislativa: Manuel Medina Quizhpe

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?
 - Necesidad de modificar o extinguir una normativa anterior
 - Suplir la ausencia de regulación o normativa específica
2. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?
 - Trabajo y seguridad social
3. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?
 - Código de Trabajo y Código Orgánico Integral Penal

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?
 - ¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?
 - Objetivo 1, Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales
 - Objetivo 5, Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social
 - Objetivo 14, Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía
5. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?
 - ¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?
 - Objetivo 1, Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
 - Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
 - Objetivo 16, Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

6. ¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:
 - Ninguno

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?
 - Población nacional

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?
 - Función Ejecutiva
 - MINISTERIO DEL TRABAJO
9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?
 - NO