



MEMORANDO No. SAN-2018- 13178

Trámite **339734**
Codigo validación **Y06RXNBWYJ**
Tipo de documento **MEMORANDO INTERNO**
Fecha recepción **11-sep-2018 16:04**
Numeración documento **san-2018-3178**
Fecha oficio **11-sep-2018**
Ramfrente **ARMAS MEDINA GONZALO**
Fundón ramfrente **PROSECRETARIO GENERAL**
Revise el estado de su trámite en:
<http://tramites.asambleanacional.gob.ec/dts/estadoTramite.jsf>

PARA: **LILIANA DURAN**
Presidente de la Comisión Especializada Perma
Derechos de los Trabajadores y la Seguridad So

DE: **GONZALO ARMAS MEDINA**
Secretario General Subrogante

ASUNTO: RESOLUCIÓN CAL-2017-2019-455

FECHA: Quito, **11 SEP 2018**

Oficio: 2 fojos
Memo: 37 fojos

Para su conocimiento y fines legales correspondientes, me permito notificar a usted el contenido de la Resolución CAL-2017-2019-455 que el Consejo de Administración Legislativa aprobó en la sesión de 04 de septiembre de dos mil dieciocho:

"RESOLUCIÓN CAL-2017-2019-455

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN LEGISLATIVA

CONSIDERANDO:

- Que,** el Art. 122 de la Constitución de la República y el Art. 13 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa señalan que el Consejo de Administración Legislativa, CAL, es el máximo órgano de administración legislativa y estará integrado por la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional, quien lo Presidirá, dos vicepresidentas o vicepresidentes y cuatro vocales;
- Que,** el Art. 126 de la Constitución de la República señala que, para el cumplimiento de sus labores, la Asamblea Nacional se regirá por la ley correspondiente y su reglamento interno;
- Que,** el artículo 134 de la Constitución de la República y el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, establecen la iniciativa de presentar proyectos de ley;
- Que,** el artículo 14 numeral 6 de Ley Orgánica de la Función Legislativa señala entre las funciones y atribuciones del Consejo de Administración Legislativa, las de conocer y adoptar las decisiones que correspondan a fin de garantizar el idóneo y transparente funcionamiento de la Asamblea Nacional;
- Que,** mediante oficio No. 068-AN-LICP-2018, con trámite No. 328521, suscrito por el asambleísta Israel Cruz Proaño, presentó el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL**; y que, de acuerdo al Informe de la Unidad de Técnica Legislativa contenido en el memorando No. 256-UTL-AN-2018 de 22 de junio de 2018, dicho proyecto de ley cumple con todos los requisitos formales prescritos en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa;

5
7
f.

Que, el proyecto de ley antes citado, constó en la convocatoria de la sesión del Consejo de Administración Legislativa del 14 de septiembre de 2018, la cual fue suspendida y reanudada el 4 de septiembre de 2018;

Que, el artículo 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa dispone que el Consejo de Administración Legislativa calificará los proyectos de ley y verificará que cumpla con los requisitos; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

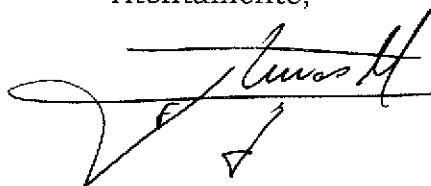
Artículo 1.- Calificar el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL**, presentado por el asambleísta Israel Cruz Proaño, mediante oficio No. 068-AN-LICP-2018, con trámite No. 328521, en virtud de que cumple con todos los requisitos formales prescritos en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Artículo 2.- Remitir a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, para su tramitación desde la notificación con la presente resolución.

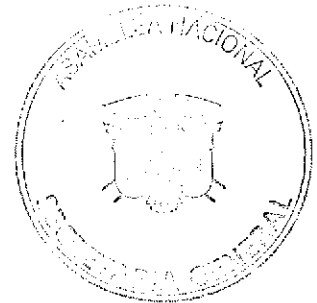
Artículo 3.- La Secretaría del Consejo de Administración Legislativa remitirá a la Presidenta de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL**, para que lo unifique con los proyectos que sobre la misma materia se encuentra tratando la Comisión."

Dada y suscrita en Quito, en la sede de la Asamblea Nacional ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, en la provincia de Pichincha, a los 4 días del mes de septiembre dos mil dieciocho.

Atentamente,



DR. GONZALO ARMAS MEDINA
Secretario General Subrogante
Asamblea Nacional



Adjunto: Informe de UTL (trámite No. 331753) y Proyecto de Ley (trámite 328521)

2. Una sola materia

Revisada la exposición de motivos y el articulado, se concluye que este Proyecto se refiere a una materia: **LABORAL**. En consecuencia, cumple con lo previsto en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

3. Exposición de motivos y articulado

El Proyecto de Ley contiene exposición de motivos, trece (13) considerandos; cinco (05) artículos; tres (03) disposiciones transitorias; y, una (01) disposición final. Por ende, cumple con lo establecido en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 numeral 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

4. Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se reformarían

El Proyecto de Ley plantea agregar tres artículos innumerados a continuación del artículo **78** del Código del Trabajo, "Derechos de profesores particulares"; y, un artículo innumerado a continuación del **artículo innumerado que define el acoso laboral**, del mismo cuerpo legal. Reforma los artículos **42** "Obligaciones del empleador"; y, **37** "Regulación de los contratos"; del Código del Trabajo. Por lo expuesto, cumple con lo señalado en el artículo 136 de la Constitución de la República del Ecuador.

En el ANEXO 1 de este Informe se detallan los cambios propuestos a los artículos del Código del Trabajo.

5. Normas legales vigentes que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30, numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, se realiza el siguiente análisis:

- El **artículo 1** agrega tres artículos innumerados a continuación del artículo 78 del Código del Trabajo, el tercero de estos, señala que el uso indebido, inadecuado o excesivo de armas de dotación por personas que prestan servicios de seguridad privada, debidamente comprobado, será causal de visto bueno; en este sentido, el contenido de este artículo innumerado debe observarse en atención al artículo 172 del mismo cuerpo de normas, en el cual



se establecen las causales para que el empleador solicite visto bueno en contra del trabajador.

- El **artículo 3** agrega un artículo innumerado a continuación del artículo innumerado que define el acoso laboral, en el cual se establecen los casos de permisos o licencias sin remuneración que pueden ser concedidos por el empleador previa solicitud del trabajador; sin embargo, se sugiere se tenga en cuenta el contenido del artículo 1 del Código del Trabajo que delimita el ámbito de aplicación del mismo, con la finalidad de utilizar los términos "trabajador" y no confundir con los que se usan en la Ley que rige al servicio público

- El **artículo 5** añade una disposición general al Código del Trabajo vigente; sin embargo, de acuerdo con la técnica legislativa, las disposiciones generales no deben constar dentro de un artículo; así como, tampoco un proyecto de ley puede agregar una disposición general a una ley que está ya en vigencia, puesto que, el régimen jurídico especial que se quiere regular, es una consecuencia de la entrada en vigencia de la Propuesta de Ley, una vez que se agote el procedimiento de aprobación de la misma; razón por la que se recomienda que el contenido del artículo 5 de la Propuesta, se encuentre en una disposición general incorporada en el mismo Proyecto de Ley.

Adicionalmente, el texto de este mismo artículo determina que el Consejo de la Judicatura expedirá tablas de honorarios en caso de que los conflictos laborales entre empleador y trabajador sean sometidos a métodos alternativos de solución de conflictos, como el arbitraje y la mediación; además, dicho Consejo podrá a su vez, establecer que el empleador asuma los gastos u honorarios, en virtud de la cuantía reclamada. En este sentido, se sugiere se tenga en cuenta el contenido de los artículos 11 numeral 2 y 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador.

- Las **disposiciones transitorias**, facilitan el tránsito al régimen jurídico previsto por la nueva regulación, es decir, sus contenidos son de carácter temporal, sin embargo, del análisis del contenido de las denominadas disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, se concluye que estas determinan que tanto el Ministerio del Trabajo, el Ministerio rector de la seguridad pública y, la Secretaría Nacional de Comunicación, deben emitir las regulaciones correspondientes dentro del ámbito de sus competencias para viabilizar la entrada en vigencia de la presente Ley; por esta razón, se puntualiza que el contenido de dichas disposiciones no debe estar recogido en



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

el régimen transitorio, sino en las disposiciones generales, de acuerdo con la técnica legislativa, por lo que se sugiere realizar el cambio mencionado.

- Por otro lado, se sugiere respecto del artículo 1 del Proyecto de Ley:

- Tanto el primer artículo innumerado como el tercer innumerado, en vez de ir a continuación del artículo 78 del Código del Trabajo, que se encuentra en el párrafo 3° "De las vacaciones", deberían agregarse dentro del Capítulo IV del Código del Trabajo, luego del artículo 43, por determinar derechos específicos de los trabajadores que prestan servicios de seguridad privada o vigilancia.
- En el caso del segundo artículo innumerado, este debería agregarse a continuación del artículo 42 del Código del Trabajo, referente a las obligaciones del empleador.

Es preciso indicar que las observaciones aquí expuestas, respecto de las normas vigentes que se verían afectadas con la aprobación del Proyecto de Ley, se ponen a consideración del Consejo de Administración Legislativa o, en su defecto, a consideración de la Comisión Especializada Permanente correspondiente, para que analicen en la fase de calificación o en el proceso de discusión del Proyecto de Ley.

6. Lenguaje no discriminatorio

El lenguaje utilizado en el Proyecto de Ley no refleja un uso discriminatorio, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 numeral 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, en concordancia con lo previsto en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República.

7. Impacto de género de la norma sugerida

El Proyecto de Ley presentado no atenta contra la equidad de género, por lo tanto cumple con la exigencia determinada en el artículo 30 numeral 3 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

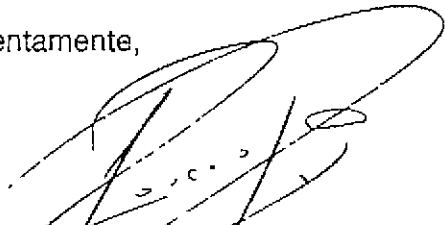
El "Proyecto de Ley Orgánica para la defensa de los trabajadores del sector de seguridad y vigilancia, y; de homologación de licencias y permisos de las y los trabajadores en general", **CUMPLE** con los requisitos formales establecidos en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa

Por esta razón, sobre la base de lo analizado, la Unidad de Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

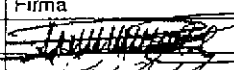
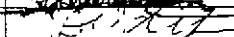
- a) **Calificar** el presente Proyecto de Ley, que debería denominarse "Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria del Código del Trabajo"
- b) **Designar** para su tramitación a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, y;
- c) **Unificar** con las demás proyectos de Ley sobre la misma materia.

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 DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y, DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL".

Atentamente,



Dr. Juan Carlos Rosero Paz
COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

	Nombre	Firma
Elaborado por	Paulina Muñoz Galarza	
Revisado por	Dalia Noboa	



ANEXO 1

“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA Y DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL”

Proponente: Asambleísta Israel Cruz Proaño

Trámite: 328521

El Proyecto de Ley precitado establece reformas al Código del Trabajo.

Los artículos que son objeto de la Propuesta se detallan en el siguiente cuadro y, para una mejor apreciación, se resaltan las reformas propuestas:

NORMA VIGENTE	NORMA PROPUESTA
	<p>El artículo 1 del Proyecto de Ley agrega tres artículos innumerados a continuación del artículo 78 del Código del Trabajo:</p> <p>Art...- Los trabajadores que presten sus servicio en actividades permanentes o complementarias de seguridad privada, vigilancia o afines, deberán gozar de un seguro de vida contratado por su empleador, cuyo monto de pago, en caso de siniestro de muerte, al menos garantice un año de remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general vigente a la fecha del suceso, en beneficio de los deudos del trabajador o trabajadora fallecidos.</p> <p>Art...- Los trabajadores que presten servicio en actividades permanentes o complementarias de seguridad privada, vigilancia o afines, deberán gozar de todos los beneficios que establece la Ley para el fiel cumplimiento de dichas actividades, disponiéndose que la Autoridad Laboral debe realizar inspecciones focalizadas y periódicas a</p>



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

las empresas o personas naturales que se encuentran registradas como prestadoras de estos servicios con el afán de que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones patronales referentes a autorización de jornadas especiales de trabajo, pagos de horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas, descuento por concepto de aportes personales y patronales a la Seguridad Social calculados con el valor total de la remuneración pagada al trabajador, registro de contratos de trabajo o modalidad contractual en el Ministerio de Trabajo, prohibición de descuentos relacionados con materiales de trabajo, uniformes, ropa de trabajo o cualquier insumo que requiera el trabajador del sector de seguridad privada y vigilancia, para la prestación de sus servicios, así como la exigibilidad de otras obligaciones del Empleador constantes en el Código de Trabajo.

Art...- Los trabajadores que presten servicio en actividades permanentes o complementarias de seguridad privada, vigilancia o afines, están obligados a realizarse exámenes médicos y de salud mental y psicológica, al menos una vez por año, para garantizar su bienestar y la de las personas que los rodean.

El uso ilegal, indebido, inadecuado o excesivo del arma de dotación asignada a la persona que presta servicios de seguridad privada, vigilancia o afines, ya sea de fuego o de similar naturaleza, debidamente demostrado, o del uso indebido o ilegal de la información que ha llegado a su conocimiento en virtud de sus actividades, será causal de Visto Bueno en contra del Trabajador.

El artículo 2 del Proyecto de Ley reforma el artículo 42 del Código del Trabajo, el cual quedaría de la siguiente manera

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Art. 42.- Obligaciones del empleador.-



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

Son obligaciones del empleador:	Son obligaciones del empleador:
<p>1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
<p>El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de</p>	<p>El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de</p>



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

pagársele su remuneración.	pagársele su remuneración.
<p>Los empresarios que no dieron cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;</p>	<p>Los empresarios que no dieron cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;</p>
<p>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,</p>	<p>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,</p>
<p>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;</p>	<p>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;</p>
<p>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,</p>	<p>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;</p>
<p>10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.</p>	<p>10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones</p>
<p>10. Respetar las asociaciones de trabajadores,</p>	<p>10. Respetar las asociaciones de trabajadores;</p>
<p>11. Permitir a los trabajadores faltar o</p>	<p>11. Permitir a los trabajadores faltar o</p>



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

<p>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;</p> <p>12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;</p> <p>13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;</p> <p>14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.</p> <p>Quando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:</p> <p>a) El tiempo de servicio, b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;</p> <p>15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;</p> <p>18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa</p>	<p>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;</p> <p>12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;</p> <p>13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;</p> <p>14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.</p> <p>Quando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:</p> <p>a) El tiempo de servicio, b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;</p> <p>15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;</p> <p>18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa</p>
--	--

E



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

del 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;	empleador; del 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;	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;	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;	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;	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;	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;	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;	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;	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;	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";	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";	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;	25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;	25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

- | | |
|--|--|
| <p>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;</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|--|

- | | |
|---|--|
| <p>El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.</p> <p>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;</p> <p>29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> | <p>El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.</p> <p>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;</p> <p>29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;</p> <p>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. En el 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, del padre, madre y del hijo o hijos del trabajador, se le concederá una licencia remunerada hasta por ocho días en total;</p> <p>31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,</p> |
|---|--|

2



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

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

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

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva,

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

aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

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

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

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

<p>Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.</p>	<p>Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años</p>
<p>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).</p>	<p>Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.</p>
<p>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;</p>	<p>La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).</p>
<p>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.</p>	<p>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;</p>
<p>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</p>	<p>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</p>



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

<p>convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país</p> <p>36. 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.</p>	<p>este Código.</p> <p>35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.</p> <p>36. 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.</p> <p>37.- El Empleador en casos relacionados a calamidad doméstica, entendida como tal el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del trabajador, otorgará un permiso remunerado de tres días.</p> <p>38.- Por matrimonio o declaratoria de unión de hecho del trabajador o de la trabajadora, un permiso remunerado de tres días en total. El permiso contará desde que el trabajador notifica el día de su ceremonia civil o eclesiástica.</p>
	<p>El artículo 3 del Proyecto de Ley agrega un artículo innumerado a continuación del artículo innumerado que define el acoso laboral:</p> <p>Art.-... Permisos o licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos:</p> <p>a) Con sujeción a las necesidades del</p>



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

	<p>trabajador o de la trabajadora, el empleador podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; prorrogables hasta por treinta días, durante cada año de trabajo;</p> <p>b) Con sujeción a las necesidades e intereses del empleador, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, se podrá otorgar un permiso o licencia sin remuneración hasta por un periodo de dos años, siempre que el trabajador o la trabajadora hubiere cumplido al menos dos años de servicio donde trabaja;</p> <p>c) Para prepararse previo a rendir exámenes de titulación en cualquier nivel de educación, el empleador deberá otorgar hasta cinco días de permiso o licencia sin remuneración.</p> <p>d) El empleador deberá otorgar permisos o licencias sin remuneración para atender a los llamados de acompañamiento en el sistema educativo de los hijos o dependientes del trabajador o trabajadora, en cualquier nivel de educación, con un máximo de diez días de trabajo efectivo, en el año, acumulados en total</p>
<p>Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario</p>	<p>El artículo 4 del Proyecto de Ley reforma el artículo 37 del Código del Trabajo, el cual quedaría de la siguiente manera.</p> <p>Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.</p> <p>En todo contrato individual o colectivo de trabajo, se podrá incluir cláusulas</p>

2



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

	<p>de arbitraje o mediación, para la solución de conflictos relacionados con la relación de trabajo, y; las actas de mediación y los laudos arbitrales, siempre que no vulneren derechos fundamentales, tendrán las características de sentencias ejecutoriadas y de cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia.</p> <p>El artículo 5 del Proyecto de Ley agrega la disposición general sexta al Código del Trabajo:</p> <p>Sexta.- El Consejo Nacional de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores tengan que someter la solución de sus conflictos laborales a través de procesos de mediación o arbitraje, establecerá tablas diferenciadas de honorarios, que serán de obligatorio cumplimiento para los Centros de Mediación o Arbitraje privados que funcionan en el país, además podrá establecer, en virtud de la cuantía que se reclame, que la parte empleadora asuma dichos gastos u honorarios</p>
	<p>DISPOSICIÓN TRANSITORIA</p> <p>Primera.- El Ministerio de Trabajo en el plazo de ciento ochenta (180) días, luego de la publicación en el Registro Oficial de la presente Ley, deberá adaptar las disposiciones reglamentarias pertinentes para la aplicación de la correspondiente modificación legal aprobada</p> <p>Segunda.- El Ministerio rector de la seguridad pública, en el plazo de ciento ochenta (180) días, luego de la publicación en el Registro Oficial de la presente Ley, emitirá las disposiciones y acuerdos que permitan el pleno ejercicio de las actividades lícitas y personales de seguridad y vigilancia privada, procurando</p>



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

se establezca períodos de preparación, capacitación y uso de armas, así como procesos regulares de evaluación psicológica con el afán de precautelar la integridad personal de los trabajadores y de la colectividad.

Tercera.- La Secretaría Nacional de Comunicación, así como todas las entidades relacionadas a la difusión de las políticas públicas, en el plazo de sesenta (60) días, luego de la publicación en el Registro Oficial, deberá establecer las actividades de difusión, promoción y socialización, de los permisos no remunerados para los trabajadores, que se han incorporado en la presente modificación legal

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones de la presente Ley Orgánica Reformativa entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Elaborado por: PMG

R

ANEXO 2

**“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE
HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS
TRABAJADORES EN GENERAL”**

Proponente: Asambleísta Israel Cruz Proaño

Trámite: 328521

EXTRACTO

El Proyecto de Ley contiene exposición de motivos, trece (13) considerandos; cinco (05) artículos; tres (03) disposiciones transitorias; y, una (01) disposición final, cuyo objeto es reformar el Código del Trabajo para equiparar el régimen de licencias y permisos de los trabajadores al de los servidores públicos; y, fortalecer los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en la seguridad privada y vigilancia.

- El artículo 1 agrega tres artículos innumerados a continuación del artículo 78 del Código del Trabajo:

- El primer innumerado establece que los trabajadores de la seguridad privada, vigilancia o afines tienen derecho a ser beneficiarios de un seguro de vida contratado por su empleador.
- El segundo innumerado determina que dichos trabajadores deben gozar de todos los beneficios que la Ley les otorgue, para lo cual, la Autoridad Laboral debe realizar inspecciones periódicas a las empresas que prestan servicios de seguridad y vigilancia, con la finalidad de controlar que estas cumplan con sus obligaciones patronales
- El tercer innumerado impone la obligación a los trabajadores antes mencionados, de realizarse exámenes médicos físicos y psicológicos anualmente; además, incorpora que el uso indebido, inadecuado o excesivo de armas de dotación por personas que prestan servicios de seguridad privada, debidamente comprobado, será causal de visto bueno en contra del trabajador.

- El artículo 2 añade al final del numeral 30 del artículo 42 del Código del Trabajo que, el trabajador tendrá licencia remunerada hasta por ocho días en el caso de que fallezca su cónyuge, conviviente en unión de hecho o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, de su padre, su madre y sus hijos; y, agrega dos numerales después del numeral 36 del mismo artículo, en los que establece permiso



ASAMBLEA NACIONAL
REPUBLICA DEL ECUADOR

remunerado por tres días en caso de siniestros que afecten gravemente los bienes del trabajador; y, cuando este ha contraído matrimonio o ha recibido la declaratoria de reconocimiento de la unión de hecho, contados desde la notificación al empleador.

- El **artículo 3** incorpora un artículo innumerado agregado a continuación del artículo innumerado que define el acoso laboral, en el que se dispone que el empleador puede conceder licencia sin remuneración al trabajador: a) de acuerdo a las necesidades de este, por máximo treinta días durante cada año, b) hasta por dos años para efectuar estudios de posgrado, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de al menos dos años, c) hasta cinco días previo a rendir exámenes de titulación, y, d) hasta diez días al año, acumulados en total, para acudir a los llamados de acompañamiento en el sistema educativo de los hijos o dependientes del trabajador.

- El **artículo 4** agrega al final del artículo 37 del Código del Trabajo, que en los contratos de trabajo individuales y colectivos se puede incluir una cláusula de arbitraje o mediación para la solución de controversias laborales, asimismo, establece que tanto los laudos arbitrales y las actas de mediación emitidas tienen efectos de cosa juzgada y deben ejecutarse del mismo modo que una sentencia de última instancia.

- El **artículo 5** añade una disposición general a las disposiciones generales del Código del Trabajo, en la que determina que el Consejo de la Judicatura establezca tablas de honorarios en caso de que los conflictos laborales se sometan al arbitraje o a la mediación; además, determina que dicho Consejo puede establecer que la parte empleadora asuma los gastos u honorarios, en función de la cuantía reclamada.

- La **disposición transitoria primera** así como la **segunda**, establecen que tanto el Ministerio del Trabajo así como el Ministerio rector de la seguridad pública deben adoptar las disposiciones reglamentarias que posibiliten la aplicación de la Ley, dentro de un plazo de 180 días contados desde la publicación de la misma en el Registro Oficial.

- La **disposición transitoria tercera** determina que la Secretaría Nacional de Comunicación y las entidades encargadas de la difusión de políticas públicas, dentro de 60 días plazo contados desde la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, deben establecer medidas de difusión, promoción y socialización de los permisos sin remuneración de los que pueden ser beneficiarios los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

- La **disposición final** establece que la presente Ley entrará en vigencia a partir de la publicación de la misma en el Registro Oficial.

Elaborado por PMG



ASAMBLEA NACIONAL
RECTORÍA DEL TRABAJADOR

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA LINGÜÍSTICA

<p>PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL</p>	
<p>Observaciones generales</p>	
<p>Proponente</p>	<p>Asambleísta Israel Cruz Proaño</p>
<p>Título del Proyecto de Ley</p>	<p>Lo correcto sería, PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO</p>
<p>Exposición de Motivos</p>	<p>Se encontraron los siguientes errores lingüísticos.</p> <p>En el sexto párrafo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la segunda línea reemplazar la palabra riesgo por riesgos. <p>En el décimo cuarto párrafo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la primera línea reemplazar "a" por "por" después de la palabra causas. <p>En el vigésimo párrafo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la primera línea escribir "en" después de la palabra manera
<p>Considerandos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El encabezado de los Considerandos debe ser <p style="text-align: center;">ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO CONSIDERANDO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar la "coma" (,) después de cada palabra "Que" con la que se inicia el octavo considerando • Añadir "punto y coma" (;) al final de cada considerando

R

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA LINGÜÍSTICA

	<ul style="list-style-type: none"> • Añadir "y coma" (y,) al final del penúltimo considerando.
Articulado	<ul style="list-style-type: none"> • Reemplazar las palabras. añádase por añádense realícese por realízanse agréguese por agréganse anádase por añádese
DISPOSICIONES GENERALES	
DISPOSICIÓN FINAL	

DMNC / PS

n. trámite **326521**

Código validación **3FFVL44N8B**

Tipo de documento **MEMORANDO INTERNO**

Fecha recepción **30-may-2018 11:08**

Numeración documento **068 AN-LICP-2018**

Fecha emitido **17-may-2018**

Remitente **CRUZ PROAÑO LUDOVICO**

ISRAEL

Fundación remitente **ASAMBLEISTA**

Reirse al estado de su trámite en:

<http://tramites.asambleanacional.gob.ec>

[/ds/estadoTramite.jlf](#)

Oficio No. 068-AN-LICP-2018.
Quito, 17 de mayo de 2018.

Economista.
Elizabeth Cabezas
Presidenta de la Asamblea Nacional del Ecuador.

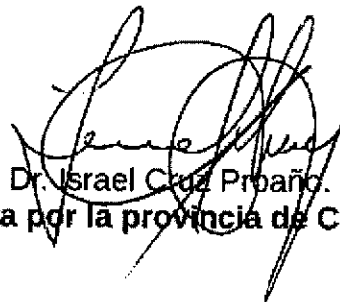
De mi consideración.-

Por medio del presente, de conformidad con el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República, en concordancia con el numeral 1 del artículo 54 de la Ley Orgánica de Función Legislativa remitimos a Usted el texto del **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL**, a fin de que por su intermedio, se sirva dar el trámite correspondiente.

Para los efectos legales y reglamentarios, adjunto firmas de respaldo a mi proyecto de ley reformatoria.

Reiterándole mis sentimientos de la más alta consideración y estima, quedo de Usted.

Atentamente;



Dr. Israel Cruz Proaño.
Asambleísta por la provincia de Chimborazo.

14 FS



ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

FIRMAS DE RESPALDO PARA EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA
DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y
VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y
LOS TRABAJADORES EN GENERAL

NOMBRE	MOVIMIENTO O PARTIDO POLÍTICO	FIRMA
ANGEL GONZALEZ	ALIANZA TSA'UNYA	[Handwritten signature]
CESAR SOLORZANO	PSP3	[Handwritten signature]
Judy Alarcón	PSP3	[Handwritten signature]
Cristino Reyes	BSC-MDG	Cristino Reyes
[Handwritten signature]	PSC	[Handwritten signature]
Elio Poma	MOPP	[Handwritten signature]
ANGEL SINMILAZA	SUMA	[Handwritten signature]
Marcos Poma	Independiente	[Handwritten signature]
Rolando Celi	SUMA	[Handwritten signature]
BYRON SUQUILANDA	CREO	[Handwritten signature]



ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

FIRMAS DE RESPALDO PARA EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA
DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y
VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y
LOS TRABAJADORES EN GENERAL

NOMBRE	MOVIMIENTO O PARTIDO POLÍTICO	FIRMA
Javier Cadena	M.S Conservador CARCHI	
Enarnación Duchí	Pocha Kuti K	
Casmolito	LA 6 M6	
Juan Carlos	PK	
Juan Carlos	CREYENDO EN NUESTRA GENTE	
Ricardo Sánchez	BIN	
Wendy Macías O.	Unidad Primero	
Raúl Tello	MUPP -	
Jesús Pelacios	JUNA	
Lito Yanchiz	POPP-18	



ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

FIRMAS DE RESPALDO PARA EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA
DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y
VIGILANCIA, Y; DE HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y
LOS TRABAJADORES EN GENERAL

NOMBRE	MOVIMIENTO O PARTIDO POLÍTICO	FIRMA
WASHINGTON PAREDES	SUMA	
Noralma Lombardo	A. P.	
Pedro Quijije	A.P	
CURICHUMBI, Pedro	CREO - AMAUTA	
Amapola Naranjo independiente.		
Augusto Espinosa indep.		

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el país existen compañías que se dedican a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, cuyo régimen jurídico ha sido sujeto de una serie de incorporaciones normativas, para reglar esta actividad desde el Derecho del Trabajo, la Seguridad Ciudadana, la Propiedad Privada, entre otras ramas, lo que denota la complejidad de estas actividades y la necesidad de revisar las condiciones en las que las personas desarrollan la prestación de dichos servicios.

La seguridad privada así como los servicios de vigilancia han asumido un papel estratégico, el cual debe valorarse desde el punto de vista económico, así como el aporte que brindan en beneficio de la seguridad pública¹, sobre todo cuando nuestras sociedades son sujetas del incremento de factores de riesgos que atentan de manera integral a su seguridad colectiva e individual, así mismo es una corriente que está tomando cada vez más fuerza, la generación de relaciones público-privadas en materia de seguridad y vigilancia, lo que denota la necesidad de fortalecer el sector y de manera especial atender y precautelar los derechos de las personas que prestan estas actividades lícitas.

Esta actividad, igual que muchas, es sujeta a procesos de flexibilización y modernización impuestos por el avance tecnológico y las nuevas necesidades empresariales, siendo común ahora mirar que estas actividades se desarrollan a través de la supervisión electrónica; la movilidad del lugar del trabajo como por ejemplo en las actividades de protección marítima, aérea o terrestre, la seguridad y vigilancia en materia sanitarios y de alimentos, por citar algunas.

Pero la flexibilización laboral, también tiene características, que sin control estatal, puede acarrear nefastas consecuencias, una de ellas es la "desregulación de las restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo"², lo que al final se traduce en el desarticulamiento de garantías o derechos mínimos que tienen los trabajadores, que van desde los derechos de sindicalización, pasan por la posibilidad de la revisión de las condiciones de trabajo permanentemente (esto en franco beneficio del empleador) y la posibilidad de obviar las restricciones de pagos de salarios con mínimos establecidos por ley y proponer que la contraprestación pagada al trabajador responda directamente a lo que produce deshumanizando las relaciones laborales a través de la imposición de un criterio de productividad.

¹ Constitución de la República del Ecuador: "Art. 147.- Son atribuciones y deberes de la Presidenta o Presidente de la República, además de los que determine la ley: (...) 17. Velar por el mantenimiento de la soberanía, de la independencia del Estado, del orden interno y de la seguridad pública, y ejercer la dirección política de la defensa nacional."

² Antonio Baylos Grau et al., eds., *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2014), 946.

De manera general, los servicios de vigilancia y seguridad privada están orientados a garantizar la paz, la convivencia armónica de los ciudadanos y la protección de su propiedad privada. Aunque estas actividades también son llevadas a cabo por entidades dependientes del Estado, la realidad ha demostrado que los recursos necesarios para su desempeño, que provienen del erario público, son insuficientes para cubrir dichas necesidades, por lo que estos servicios públicos son delegados al sector privado, sin atender a las competencias privativas reservadas a la fuerza pública.

El detalle más importante de esta realidad es que los ciudadanos que entregan estos servicios, están expuestos a una serie de riesgo y amenazas que potencialmente pueden afectar su vida, su integridad personal y el pleno ejercicio de otros legítimos derechos y que su actividad entraña más riesgo que otras por lo que debe dotárseles de beneficios que respondan a minimizar los impactos que producen estos riesgos. Más aún cuando muchos de los trabajadores que prestan servicios en estas ramas de actividad, no disponen de los suficientes recursos para dejar aseguradas a sus familias y por la rotación de esta actividad muchos de ellos no alcanzan a completar el número de aportaciones mínimas para poder dejar a sus deudos una pensión, pues el régimen de Seguridad Social obligatoria exige que el afiliado activo fallecido, al momento de su muerte tenga abonadas por lo menos sesenta (60) imposiciones mensuales (5 años de aportes a la Seguridad Social) o que se encuentre dentro del período de protección del seguro de muerte³.

La propuesta que se desarrolla normativamente, busca la contratación, por parte del empleador, de un seguro que puede ser otorgado por una entidad pública o privada, que asuma el pago de un monto (hasta un año completo de remuneraciones básicas unificadas - URM x 12).

Por otra parte, a lo largo de las disposiciones que reglan a los trabajadores en general (públicos y privados) existe un régimen denominado de "permisos y licencias" los cuáles pueden ser remuneradas o no remuneradas, sin embargo existen diferencias en cuanto a este régimen entre los trabajadores que laboran en el sector público en relación a los trabajadores del sector privado, las mismas que generan discriminación entre las personas trabajadoras de ambos sectores y que incluso se apartan a derechos y garantías de orden constitucional.

Por ejemplo, el Código del Trabajo no prescribe un permiso para que sus trabajadores puedan asistir a un proceso de exámenes de grado o titulación, no establece permisos para que el trabajador pueda acompañar a sus padres, hijos, hermanos, cuñados, conviviente en unión de hecho y/o persona a su cargo en caso de un accidente, enfermedad o control de carácter médico, el citado Código tampoco desarrolla el derecho y obligación de los padres para

³ <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/montepio1>

acompañar a sus hijos a las reuniones convocadas fuera del horario escolar, por las diferentes Unidades Educativas ya sea que las mismas se promueven por razones de evaluación, fin de ciclo, actividades disciplinarias u otras de similar naturaleza, aun cuando por mandato de la Constitución y la Ley, la responsabilidad del proceso de educación y enseñanza en los diferentes niveles de educación, es compartida entre el Estado y los Padres de Familia.

Ahora bien, en la Ley Orgánica del Servicio Público establece un régimen de licencias o permisos que se diferencian por ser remunerados y no remunerados, esta norma que regula las relaciones con el talento humano del sector público establece en el artículo 27 el catálogo de las "Licencias con remuneración", pero algunas de ellas le son extrañas o no se mencionan en el Código del Trabajo, por ejemplo las establecidas en los literales:

- "i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,
- j) Por matrimonio, tres días en total."⁴.

Como se puede apreciar, estos tipos de permisos o licencias remunerados relacionados con la obligación de atender a un familiar cercano en estado de necesidad o hacer frente a un siniestro como aquellos que afectan el patrimonio del trabajador por efecto de un fenómeno natural, un accidente o del incorrecto accionar de la delincuencia, deben constar de forma expresa en la legislación laboral pues la falta de estas disposiciones impiden que los operadores de talento humano puedan viabilizar estos permisos en franco desmedro de los derechos y las garantías que debe asistirle a todo trabajador, independientemente de que responda al sector público o al privado.

De la misma forma, el Código del Trabajo debe expresar la posibilidad normativa de que el Empleador pueda dar permiso a su trabajador, sin la necesidad del pago de una remuneración, pero entendido de que esta ausencia autorizada no pueda invocarse como causal de visto bueno por inasistencia,

⁴ Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 27.

esto en concordancia con la Ley Orgánica del Servicio Público que si menciona este tipo de licencias o permisos⁵, En materia de legislación laboral para el sector privado, nos referimos a aquellos casos donde el trabajador necesita tiempo para dedicarse a cuestiones personales relacionadas con su preparación académica como en la época previa a un examen de titulación, a un curso corto de preparación o actualización profesional, arreglo o atención de cuestiones legales o judiciales, entre otros, siempre que los mismos sean autorizados por su Empleador y previo análisis de la necesidad empresarial, esto con el afán de que el trabajador disponga de este beneficio y que la falta de Ley no sea la causa para que no pueda acceder al mismo.

Existe una saturación de causas a resolverse en las diferentes Unidades Judiciales Especializadas del Trabajo del país, es por ello que presentada una demanda laboral, los reclamantes, generalmente trabajadores, ven pasar meses, incluso años, aún dentro del procedimiento oral que se aplica en esta materia, para recibir su liquidación, bonificación e indemnización laboral, es por ello que el vigente Código del Trabajo debería declarar de forma expresa, el fortalecimiento de los métodos alternativos del conflictos (no solo en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo, de la Función Judicial u otros de carácter público) para facilitar la solución de controversias laborales, tomando como sustento el hecho de que el acceso a la justicia según nuestra Constitución de la República, es gratuita, pero dentro de la exigibilidad de nuestros derechos dentro de una reclamación judicial (administrativa incluso) es innegable que la mayoría de los ciudadanos, han pagado, pagan o pagarán los servicios de un profesional del Derecho quien patrocinará y asesorará sus causas, además de que el Estado devenga importantes recursos para los operadores de justicia.

En esta reflexión también es necesario recordar que la misma Constitución de la República del Ecuador establece entre los principios que rigen el Trabajo, que "será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.", señalando además que de forma obligatoria los conflictos

⁵ Ley Orgánica del Servicio Público: Art. 28.- Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos: a) Con sujeción a las necesidades de la o el servidor, la Jefa o el Jefe de una oficina, podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; y, con aprobación de la autoridad nominadora respectiva o su delegada o delegado, hasta por sesenta días, durante cada año de servicio, a través de la Unidad de Administración del Talento Humano; b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en la institución donde trabaja; c) Para cumplir con el servicio militar; d) Para actuar en recemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular; y, e) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones, en caso de ser servidor de carrera de servicio público.

colectivos de trabajo “en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”, por lo que se brinda el suficiente sustento constitucional para establecer la legalidad y la legitimidad de la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos, en materia laboral.

Al respecto, la definición legal del arbitraje, lo podemos encontrar en la Ley de Arbitraje y Mediación, la misma que al referirse a estos dos métodos alternativos de solución de conflictos prescribe:

“Art. 1.- El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.”

De lo citado, podemos apreciar que uno de los requisitos fundamentales para someter un conflicto a este método, es la condición de que las controversias sean susceptibles de transacción, lo que garantiza la intangibilidad de ciertos derechos de los trabajadores, dejando de lado que estos puedan ser disminuidos o desconocidos a la hora de resolver la controversia.

Art. 43.- La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.”⁶.

De igual manera, la definición que la Ley de Arbitraje y Mediación nos brinda sobre la Mediación, resalta que dicho método solo es aplicable a “materia transigible”, reiterándose la salvedad o excepción expresa de afectar la integralidad de derechos fundamentales laborales, como la remuneración, los décimos tercero y cuartos sueldos, las horas suplementarias y extraordinarias, el beneficio de la jubilación patronal, los aportes a la seguridad social, entre otros.

Por ello, respetando las características de irrenunciabilidad, progresividad, protectividad, intangibilidad, impostergabilidad, inembargabilidad, intransferibilidad de los derechos fundamentales laborales pero reconociendo que muchos de ellos pueden ser sujetos a transigibilidad como los relacionados con la bonificación por desahucio y la indemnización por despido intempestivo, exigibles en la instancia judicial, es favorable incentivar la utilización del arbitraje y de la mediación para resolver este tipo de conflictos y con el afán de desahogar las Unidades Judiciales Especializadas del Trabajo en todo el Ecuador.

⁶ Ley de Arbitraje y Mediación.

CONSIDERANDO

Que el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Que 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 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará -Y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Que el artículo 39 de la Constitución de la República, en referencia a los derechos de los jóvenes, en el segundo párrafo establece que "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 artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.

Que el artículo 326 de nuestra Carta Magna en los numerales pertinentes dispone: "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 (...). 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.", de lo citado se puede apreciar las

características de irrenunciabilidad, intangibilidad y favorabilidad de los derechos de los trabajadores, así como de la posibilidad de transacción en los conflictos de trabajo, siempre que no haya renuncia de derechos laborales fundamentales.

Que el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece de forma expresa que "la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado", y que "las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo", es decir que la responsabilidad educativa y el éxito de la educación es compartida entre los diferentes actores de nuestra sociedad.

Que, la norma constitucional en el artículo 38 establece las medidas que el Estado establecerá para la protección de los adultos mayores, entre ellos dispone: "4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o negligencia que provoque tales situaciones.", y; "8. Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas. 9. Adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.", señalando además que en caso de abandono de los adultos mayores, la misma Constitución de la República y en lo pertinente el Código Orgánico Integral Penal sanciona a los familiares o las instituciones establecidas para su protección, el cometimiento de estas conductas.

Que el artículo 326 de la Constitución de la República, se establecen los principios que rigen el trabajo, de dicho catálogo de principios, en el numeral 11 de forma expresa se establece: "Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente".

Que el artículo 190 de la Constitución de la República en el sistema jurídico ecuatoriano, se reconoce "el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos", siempre que los mismos se enmarquen en la ley y exclusivamente en materias, que por su naturaleza, son transigibles.

Que la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, Y; DE
HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS
TRABAJADORES EN GENERAL**

Artículo 1.- Después del artículo 78 del Código del Trabajo, añádase los siguientes artículos innumerados:

"Art...- Los trabajadores que presten sus servicios en actividades permanentes o complementarias de seguridad privada, vigilancia o afines, deberán gozar de un seguro de vida contratado por su empleador, cuyo monto de pago, en caso de siniestro de muerte, al menos garantice un año de remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general vigente a la fecha del suceso, en beneficio de los deudos del trabajador o trabajadora fallecidos."

"Art...- Los trabajadores que presten servicios en actividades permanentes o complementarias de seguridad privada, vigilancia o afines, deberán gozar de todos los beneficios que establece la Ley para el fiel cumplimiento de dichas actividades, disponiéndose que la Autoridad Laboral debe realizar inspecciones focalizadas y periódicas a las empresas o personas naturales que se encuentran registradas como prestadoras de estos servicios con el afán de que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones patronales referentes a: autorización de jornadas especiales de trabajo, pagos de horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas, descuento por concepto de aportes personales y patronales a la Seguridad Social calculados con el valor total de la remuneración pagada al trabajador, registro de contratos de trabajo o modalidad contractual en el Ministerio de Trabajo, prohibición de descuentos relacionados con materiales de trabajo, uniformes, ropa de trabajo o cualquier insumo que requiera el trabajador del sector de seguridad privada y vigilancia, para la prestación de sus servicios, así como la exigibilidad de otras obligaciones del Empleador constantes en el Código de Trabajo."

"Art...- Los trabajadores que presten servicios en actividades permanentes o complementarias de seguridad privada, vigilancia o afines, están obligados a realizarse exámenes médicos y de salud mental y psicológica, al menos una vez

por año, para garantizar su bienestar y la de las personas que los rodean.

El uso ilegal, indebido, inadecuado o excesivo del arma de dotación asignada a la persona que presta servicios de seguridad privada, vigilancia o afines, ya sea de fuego o de similar naturaleza, debidamente demostrado, o del uso indebido o ilegal de la información que ha llegado a su conocimiento en virtud de sus actividades, será causal de Visto Bueno en contra del Trabajador."

HOMOLOGACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL

Artículo 2.- En el artículo 42 del Código del Trabajo realícese las siguientes reformas y adiciones.

Al final del numeral 30 del Código del Trabajo, añádase lo siguiente:

"En el 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, del padre, madre y del hijo o hijos del trabajador, se le concederá una licencia remunerada hasta por ocho días en total."

En el artículo 42 del Código del Trabajo, agréguese los siguientes numerales:

- "37.- El Empleador en casos relacionados a calamidad doméstica, entendida como tal el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes del trabajador, otorgará un permiso remunerado de tres días.
- 38.- Por matrimonio o declaratoria de unión de hecho del trabajador o de la trabajadora, un permiso remunerado de tres días en total. El permiso contará desde que el trabajador notifica el día de su ceremonia civil o eclesiástica."

Artículo 3.- Antes del artículo 47 del Código del Trabajo y después del artículo innumerado que define "el acoso laboral", en dicho Código, incorpórese el siguiente artículo innumerado:

"Art.-... Permisos o licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos:

- a) Con sujeción a las necesidades del trabajador o de la trabajadora, el empleador podrá conceder licencia sin remuneración hasta por quince días calendario; prorrogables hasta por treinta días, durante cada año de trabajo;
- b) Con sujeción a las necesidades e intereses del empleador, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior, se podrá otorgar un permiso o licencia sin remuneración hasta por un periodo de dos años, siempre que el trabajador o la trabajadora hubiere cumplido al menos dos años de servicio donde trabaja;
- c) Para prepararse previo a rendir exámenes de titulación en cualquier nivel de educación, el empleador deberá otorgar hasta cinco días de permiso o licencia sin remuneración.
- d) El empleador deberá otorgar permisos o licencias sin remuneración para atender a los llamados de acompañamiento en el sistema educativo de los hijos o dependientes del trabajador o trabajadora, en cualquier nivel de educación, con un máximo de diez días de trabajo efectivo, en el año, acumulados en total.

Artículo 4.- Añádase al final del artículo 37 del Código del Trabajo, lo siguiente:

"En todo contrato individual o colectivo de trabajo, se podrá incluir cláusulas de arbitraje o mediación, para la solución de conflictos relacionados con la relación de trabajo, y; las actas de mediación y los laudos arbitrales, siempre que no vulneren derechos fundamentales, tendrán las características de sentencias ejecutoriadas y de cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia."

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5.- Añádase a las Disposición Generales del Código del Trabajo una con el siguiente contenido:

"Sexta.- El Consejo Nacional de la Judicatura con el afán de garantizar el acceso a la administración de justicia y a la tutela efectiva de derechos que les asiste a todos los ecuatorianos, en el caso de que los trabajadores tengan que someter la solución de sus conflictos laborales a través de procesos de mediación o arbitraje, establecerá tablas

diferenciadas de honorarios, que serán de obligatorio cumplimiento para los Centros de Mediación o Arbitraje privados que funcionan en el país, además podrá establecer, en virtud de la cuantía que se reclame, que la parte empleadora asuma dichos gastos u honorarios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.- El Ministerio de Trabajo en el plazo de ciento ochenta (180) días, luego de la publicación en el Registro Oficial de la presente Ley, deberá adaptar las disposiciones reglamentarias pertinentes para la aplicación de la correspondiente modificación legal aprobada.

Segunda.- El Ministerio rector de la seguridad pública, en el plazo de ciento ochenta (180) días, luego de la publicación en el Registro Oficial de la presente Ley, emitirá las disposiciones y acuerdos que permitan el pleno ejercicio de las actividades lícitas y personales de seguridad y vigilancia privada, procurando se establezca períodos de preparación, capacitación y uso de armas, así como procesos regulares de evaluación psicológica con el afán de precautelar la integridad personal de los trabajadores y de la colectividad.

Tercera.- La Secretaría Nacional de Comunicación, así como todas las entidades relacionadas a la difusión de las políticas públicas, en el plazo de sesenta (60) días, luego de la publicación en el Registro Oficial, deberá establecer las actividades de difusión, promoción y socialización, de los permisos no remunerados para los trabajadores, que se han incorporado en la presente modificación legal.

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones de la presente Ley Orgánica reformatoria entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha.