

Trámite **328521**
Codigo validación **3FFVL44N8B**
Tipo de documento **MEMORANDO INTERNO**
Fecha recepción **30-may-2018 11:38**
Numeración documento **068-AN-LICP-2018**
Fecha oficio **17-may-2018**
Remitente **CRUZ PROAÑO LUDOVICO ISRAEL**
Fundación remitente **ASAMBLEISTA**
Revise el estado de su trámite en:
<http://tramites.asambleanacional.gob.ec/dts/estadoTramite.jaf>

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

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

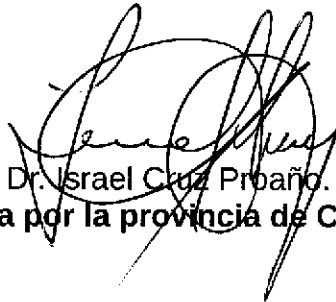
De mi consideración.-

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

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 TSACHUKA	
CESAR SOLORZANO	PSP3	
Judy Falconi	PSP3	
Cristino Reyes	BSC-MDG	
Jorge Falconi Espinal	PSC	
Elio Poma	MOPP	
ANGEL SINMAREZA	SUMA	
Mauricio Poma	Independiente	
Wilfredo Celi	SUMA	
BYRON SUQUILANDA	CREO	








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	
Enarnado Duchí	Pachakuti K	
Casmolito	LA 6 M6	
Juan Pablo	PA	
Juan Pablo	CREYENDO EN NUESTRA GENTE	
Ricardo Sánchez	BIN	
Wendy Macías O.	Unidad Primero	
Raúl Tello	MUPP-	
Josashin Palacios	SUNA	
Fito Puanchis	MUPP-18	

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	
Noratma Lambano	A. P.	Ab.
Rafael Quijiu	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 atentar 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 riesgos 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 reformativa 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.