

Memorando Nro. AN-PR-2021-0399-M

Quito, D.M., 30 de septiembre de 2021

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

ASUNTO: Difusión del Proyecto de Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público respecto de la Equidad Salarial por el Derecho a Ganar lo Mismo y el Despido Ineficaz

De mi consideración:

Con un atento saludo y según lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, envío el “**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATIVA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ**”, presentado a través del Memorando Nro. AN-HNMP-2021-0083-M de 30 de septiembre de 2021, suscrito por la asambleísta Marcela Holguín Naranjo, a fin de que sea distribuido a las y los asambleístas, difundido su contenido por medio del portal web oficial de la Asamblea Nacional, se envíe a la Unidad de Técnica Legislativa para la elaboración del informe no vinculante y se remita al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Esperanza Guadalupe Llori Abarca
PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Referencias:

- AN-HNMP-2021-0083-M

Anexos:

- proyecto_de_ley_equidad_salarial.pdf
- ficha_de_verificación_de_cumplimiento_ods0558747001633016750.pdf
- an-cdcp-2021-0063-m.pdf
- an-cdps-2021-0057-m.pdf
- an-cmre-2021-0060-m.pdf
- an-ccjp-2021-0058-m.pdf
- an-crfe-2021-0043-m.pdf
- an-lrlj-2021-0021-m.pdf
- an-labr-2021-0042-m.pdf
- an-galm-2021-0047-m.pdf
- an-dmvt-2021-0073-m.pdf
- an-cvjr-2021-0029-m.pdf
- an-pzme-2021-0061-m.pdf
- an-nrsp-2021-0049-m.pdf
- an-mlcp-2021-0129-m.pdf

Memorando Nro. AN-PR-2021-0399-M

Quito, D.M., 30 de septiembre de 2021

- an-mjpm-2021-0065-m.pdf
- an-mage-2021-0051-m.pdf
- an-rgam-2021-0045-m.pdf
- an-vajl-2021-0043-m.pdf
- an-zlcv-2021-0051-m.pdf
- an-zvem-2021-0043-m.pdf
- an-pzme-2021-0061-m.pdf
- an-azpa-2021-0094-m.pdf
- an-hnmp-2021-0083-m.pdf

JA/ás

Memorando Nro. AN-HNMP-2021-0083-M

Quito, D.M., 30 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Abg. Esperanza Guadalupe Llori Abarca
Presidenta de la Asamblea Nacional

ASUNTO: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ

De mi consideración:

Con un atento saludo, me dirijo a Usted, de conformidad con el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador y en concordancia con lo prescrito en el numeral 1 del artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito el **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, para el respectivo trámite de Ley.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
ASAMBLEÍSTA

Anexos:

- proyecto_de_ley_equidad_salarial.pdf
- ficha_de_verificación_de_cumplimiento_ods0558747001633016750.pdf
- an-ccjp-2021-0058-m.pdf
- an-cdcp-2021-0063-m.pdf
- an-cdps-2021-0057-m.pdf
- an-cmre-2021-0060-m.pdf
- an-crfe-2021-0043-m.pdf
- an-cvjr-2021-0029-m.pdf
- an-dmvt-2021-0073-m.pdf
- an-galm-2021-0047-m.pdf
- an-labr-2021-0042-m.pdf
- an-lrlj-2021-0021-m.pdf
- an-mage-2021-0051-m.pdf
- an-mjpm-2021-0065-m.pdf
- an-mlcp-2021-0129-m.pdf
- an-nrsp-2021-0049-m.pdf
- an-pzme-2021-0061-m.pdf
- an-pzme-2021-0061-m.pdf
- an-rgam-2021-0045-m.pdf
- an-vajl-2021-0043-m.pdf
- an-zlcv-2021-0051-m.pdf

Memorando Nro. AN-HNMP-2021-0083-M

Quito, D.M., 30 de septiembre de 2021

- an-zvem-2021-0043-m.pdf
- an-azpa-2021-0094-m.pdf



PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe señala que la autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres.

La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral.

La tasa de participación laboral de las mujeres en América Latina se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69%. Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres en 2019. Para 2020, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo. Un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos por causa de la pandemia.

La Secretaría General Iberoamericana indica que las leyes son el instrumento garante para eliminar la discriminación directa que atenta al pleno disfrute de los derechos de las mujeres, es así que en el Ecuador han sido presentados varios proyectos que pretenden regular la corresponsabilidad parental en el cuidado de los menores o personas dependientes, más no regulan la igualdad salarial o cómo conseguirlo adecuadamente.

En materia de legislación internacional está el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración, en el que se adoptan diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

En el artículo 1 de antedicho Convenio, se establece que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; y que la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Por otro lado, considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

Pero, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia, que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad se decidió promulgar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El artículo 11, numeral 1, literal d) de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer indica que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Esta normativa se dio por la preocupación de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades, también se tomó en cuenta que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

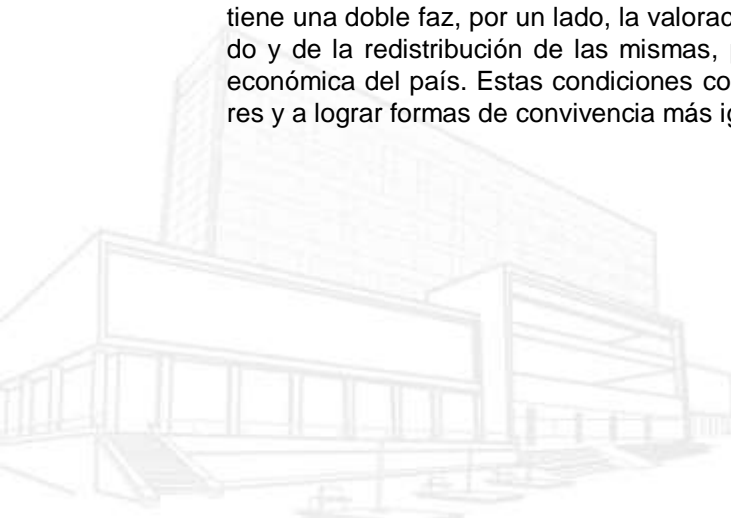
En la misma línea tenemos la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que en el artículo 26 indica que los Estados Partes se comprometen a promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, [...] haciendo especial énfasis en [...] las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos.

En el mes de septiembre del año 2015, Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se pusieron en marcha en enero de 2016 con el fin último de asegurar la supervivencia de la especie humana. Entre dichos objetivos figura la equidad de género, respecto a la cual se insistió en que sin ella no es posible realizar el potencial humano ni alcanzar el desarrollo sostenible. El documento final para la aprobación de la Agenda 2030 afirmó: [...] Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles.

El objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible está encaminado a lograr la igualdad de género como condición fundamental para afianzar la democracia y la justicia social. En relación con los derechos económicos de las mujeres se destacan los siguientes numerales:

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país y 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

La lectura de los numerales transcritos demuestra que la autonomía económica de las mujeres tiene una doble faz, por un lado, la valoración económica y cultural de las actividades de cuidado y de la redistribución de las mismas, por el otro, la igualdad de oportunidades en la vida económica del país. Estas condiciones conducen a la promoción humana de hombres y mujeres y a lograr formas de convivencia más igualitarias.



En relación con la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, la OEA por intermedio de la Comisión Interamericana de las Mujeres, elaboró dos documentos de singular importancia. El primero la Declaración de San José sobre el empoderamiento económico y político de las mujeres de las Américas, aprobada en Costa Rica durante la Trigésima Sexta Asamblea de Delegadas de la CIM, en octubre de 2012.

Y el otro, la Declaración de Lima que estableció la relación existente entre el logro de la autonomía económica de la mujer y la redistribución de las actividades de cuidado, lo que implica involucrar a los hombres con estos quehaceres, comprometer a los empleadores para facilitar la armonización de la vida laboral y familiar, exigir a los Estados el reconocimiento legal y social del valor económico de las actividades de cuidado y su profesionalización, orientando la adopción de leyes y políticas públicas sobre equidad de género en los estados americanos.

La Comisión Económica para América Latina - CEPAL como organismo regional de las Naciones Unidas, en el documento denominado: Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible, presentado en Montevideo a la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, caracterizó la situación actual en estos términos:

La sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas en situación de pobreza, la falta de ingresos propios y suficientes, la sobrecarga de trabajo no remunerado, las brechas de participación económica y las tasas de desempleo sistemáticamente superiores a las de los hombres evidencian que aún quedan por enfrentar importantes desafíos para que hombres y mujeres vivan en condiciones de igualdad y gocen de manera plena de sus derechos.

Revisando legislación comparada nos encontramos con la Ley 1496 de Colombia que garantiza la Igualdad Salarial y de Retribución Laboral entre Mujeres y Hombres, así como la Ley 20348 de Chile que resguarda el derecho a la Igualdad en las Remuneraciones.

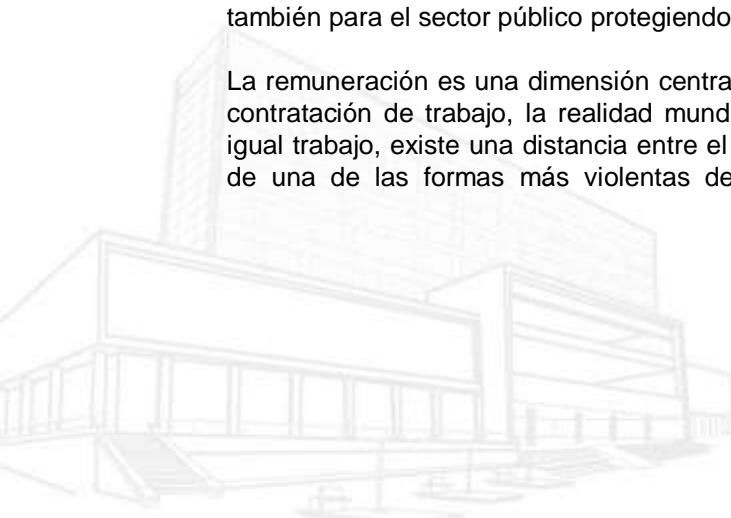
En el Informe sobre la situación del Ecuador respecto de la igualdad salarial, se indica que si bien el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador hace una aplicación correcta del Convenio 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor, el artículo 79 del Código del Trabajo vigente limita la igualdad de remuneración a trabajos iguales.

Tomando en cuenta que existen estudios que reconocen la condición especialmente desmedrada de las mujeres, su mayor dificultad para salir de la pobreza, su débil participación en el mercado laboral y la inequidad existente a la hora del pago por su trabajo, y teniendo claro que la autonomía económica de las mujeres garantiza el derecho a una vida libre de violencias, se debe fortalecer la autonomía económica de las mujeres, considerando que actualmente el aporte de las mujeres al ingreso de los hogares es cada vez más significativo y va de la mano del aumento en la participación en el mercado de trabajo.

Lograr la eliminación de la discriminación en la remuneración es fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente. Según la OIT, la discriminación en materia remuneracional tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza.

Este proyecto de Ley busca ayudar a eliminar o reducir la discriminación de que son objeto las trabajadoras en materia de remuneración, es una respuesta a las mujeres trabajadoras del país que buscan la igualdad, el reconocimiento del derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo. Este regiría para el sector privado, pero también para el sector público protegiendo a las funcionarias que contrata el Estado.

La remuneración es una dimensión central de las relaciones laborales, un punto clave de toda contratación de trabajo, la realidad mundial, latinoamericana y ecuatoriana, muestran que, a igual trabajo, existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres. Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, por esto es importante regular el



derecho de no discriminación salarial basada en el género, para garantizar que a iguales funciones una mujer y un hombre deben ganar el mismo sueldo o salario, en razón de todo lo indicado anteriormente es que se realiza este proyecto de Ley respecto de la Equidad Salarial por el Derecho a Ganar lo Mismo.

Sobre el Despido Ineficaz, en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No.483, del 20 de abril del año 2015, se publicó en el Ecuador la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que contiene varias reformas al Código de Trabajo y en una de ellas, la del artículo 195, los amplió en tres sub artículos, que tratan sobre todo lo relacionado al Despido Ineficaz que surte efecto solo en los casos de despido intempestivo de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, y que tiene como finalidad principal el reintegro de la persona afectada más el pago de todas las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo, o si la persona afectada no desea reintegrarse a su puesto de trabajo, se le debe cancelar un año de la remuneración que estaba percibiendo, más la indemnización por despido intempestivo.

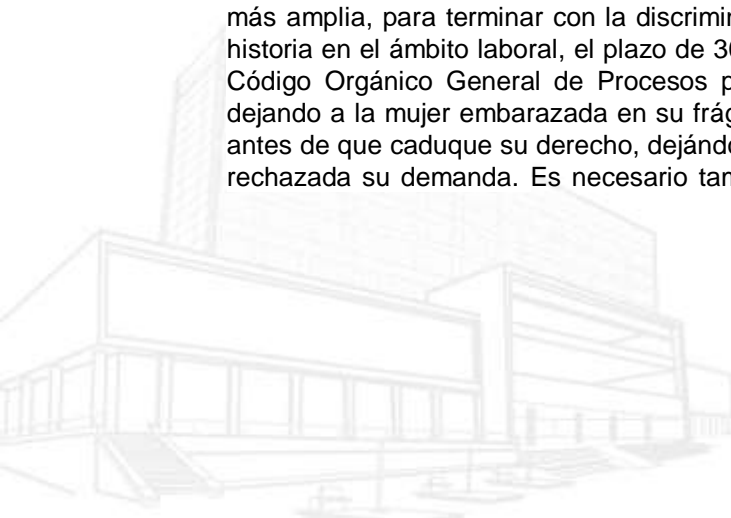
En el artículo 195.2 inciso 1 del Código de Trabajo vigente, se establece cuál es el plazo para interponer la acción de despido ineficaz que es de 30 días una vez producido el despido intempestivo, plazo que es muy limitado para las mujeres en estado de gestación, puesto que es muy corto para acceder a las garantías que esta figura jurídica ofrece, ya que podrían suscitarse ciertas circunstancias que no dependen de la mujer embarazada e impiden que ésta prepare una buena defensa, y consiga presentar la acción de despido ineficaz en el tiempo establecido, o por otro lado, podría que logre presentar la acción de despido ineficaz dentro de los treinta días plazo pero sin las pruebas suficientes, llevando su proceso en los juzgados de lo laboral al archivo.

En septiembre del año 2016, se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la resolución 05-2016 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, la cual faculta a los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo a declarar de oficio la caducidad de la acción por despido ineficaz por el transcurso del tiempo que establece el Código de Trabajo para presentar la misma, afectando el derecho que poseen las personas y entre ellas las mujeres embarazadas al debido proceso establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República.

El Observatorio de Economía Latinoamericana indica que las estadísticas del año 2016 hasta el año 2017 en los juzgados de lo laboral constan una cantidad considerable de demandas por despido ineficaz que han sido archivadas, unas porque no han reunido los requisitos y las pruebas que exige el Código Orgánico General de Procesos, y otras porque caducó el plazo para presentarlas, demostrando con estos datos que entre las garantías que tienen las mujeres embarazadas sobre el derecho a la defensa y al debido proceso establecido en el artículo 76 en la Constitución de la República del Ecuador, que son contar con los recursos y tiempo necesario, se está dejando a un lado, cifras que de seguro aumentaron considerablemente desde el inicio de la emergencia sanitaria y los despidos dados por la mala aplicación del artículo 169.6 del Código de Trabajo.

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador reconoce la vulnerabilidad que tiene la mujer embarazada, por su estado físico, teniéndola como parte de los grupos de atención prioritaria e incluso reconociéndole la protección adecuada que necesita a fin de que sean garantizados sus derechos de forma adecuada.

Al ser el espíritu de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, proporcionar a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales una protección más amplia, para terminar con la discriminación que éstos grupos han sufrido a lo largo de la historia en el ámbito laboral, el plazo de 30 días para cumplir con los requisitos que le exige el Código Orgánico General de Procesos para la presentación de la demanda es muy corto, dejando a la mujer embarazada en su frágil estado fuera de conseguir las pruebas necesarias antes de que caduque su derecho, dejándola en muchos casos en estado de indefensión al ser rechazada su demanda. Es necesario también señalar que esta disposición es contraria a lo



que establece el artículo 635 del Código del Trabajo en el que se establece que las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral.

Para entender la razón de esta reforma es necesario señalar que la estabilidad es el medio por el cual el trabajador que goza de una protección especial y la empresa se conectan, y éste solo se puede romper o deshacer con una causa establecida en el Código de Trabajo, es decir el trabajador que goza de una protección especial no puede de ninguna forma arbitraria ser separado de su trabajo. Si el empleador da por terminada la relación laboral sin haber invocado una causa justa, automáticamente este despido no tiene validez, y como consecuencia la autoridad competente ordenará que el trabajador afectado sea reintegrado a su puesto de trabajo o indemnizado respectivamente.

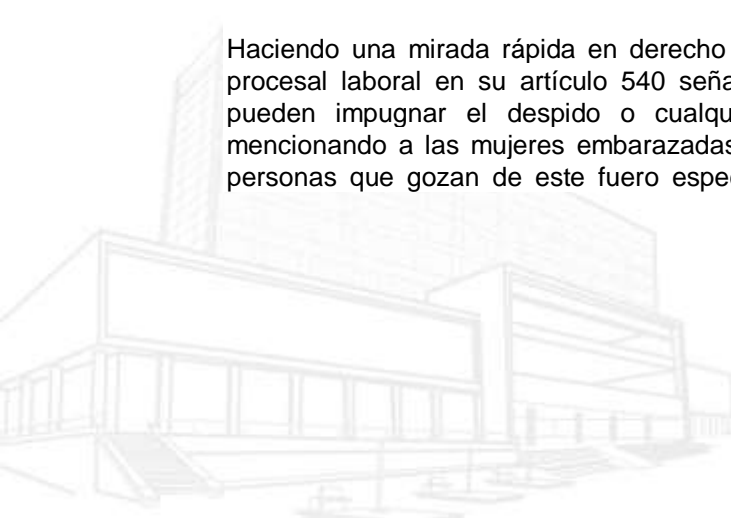
La estabilidad laboral tiene como fin proteger al trabajador que se encuentra entre las personas vulnerables de la sociedad para que no sufra un despido intempestivo, que vendría a ser el resultado de la discriminación social. El despido de toda mujer en estado de embarazo o de lactancia es el resultado de una discriminación originada por su estado de gravidez, en consecuencia, si la parte empleadora decide despedir a una mujer en estado de embarazo o lactancia, debe fundamentarse suficiente y razonablemente que el despido no fue por su condición de embarazo o lactancia sino por otras causales prescritas en el Código de Trabajo respectivas al visto bueno por parte del empleador.

En consideración a lo antedicho, el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, en su artículo 8 establece la total prohibición que tiene un empleador de despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia materna, a excepción de que el despido sea por motivos totalmente justificables y probados, ajenos a la discriminación por su estado de gravidez, y adjuntos.

Este Convenio internacional está vinculado a la Recomendación 191 que trata en su primer artículo sobre el plazo de duración de la licencia por maternidad y el derecho que tiene la mujer que estuvo en estado de embarazo a regresar a su mismo puesto de trabajo u ocupar un puesto distinto, pero con igual remuneración. Esta recomendación señala que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, del cual el Ecuador es signatario, están obligados a adoptar medidas específicas para evaluar cualquier tipo de riesgo a la seguridad y a la salud de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez o en periodo de lactancia y la de sus hijos en los puestos de trabajo, así también todo riesgo que represente un gran peligro para estas mujeres que son vulnerables ante la sociedad debe ser comunicado a las mismas.

La Constitución 2008 promueve y establece la no discriminación, por lo que, el despido ineficaz se convierte en una forma de proteger los derechos de la mujer embarazada para que no sean vulnerados, pero en la práctica aún falta que esa protección sea completa, porque en algunos trabajos les exigen a las mujeres que no se embaracen ya que pueden disminuir su rendimiento y más bien los empleadores las consideran como una "carga". En nuestro país aún se practican despidos a trabajadoras por su estado de gestación, hay que reconocer que han disminuido pero el problema persiste y han agudizado por la emergencia sanitaria, es decir estos despidos no han cesado en su totalidad, y en muchos casos las trabajadoras embarazadas prefieren no reclamar sus derechos por varios factores: la mayoría por problemas económicos, por problemas de movilización o porque realmente desconocen cómo proceder ante esta situación.

Haciendo una mirada rápida en derecho comparado, por ejemplo, en Costa Rica, la reforma procesal laboral en su artículo 540 señala que las personas que gozan de fuero especial pueden impugnar el despido o cualquier forma de discriminación en vía sumarísima, mencionando a las mujeres embarazadas y las que están en periodo de lactancia entre las personas que gozan de este fuero especial. En su artículo 540 menciona que el plazo de



prescripción para presentar la solicitud de tutela contra despidos es de seis meses, lo que denota que la legislación de este país es más flexible con los plazos de caducidad de este tipo de acción.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador indica dentro de los deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes;

Que, los numerales 2, 6, 8 y 11 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, señalan que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos;

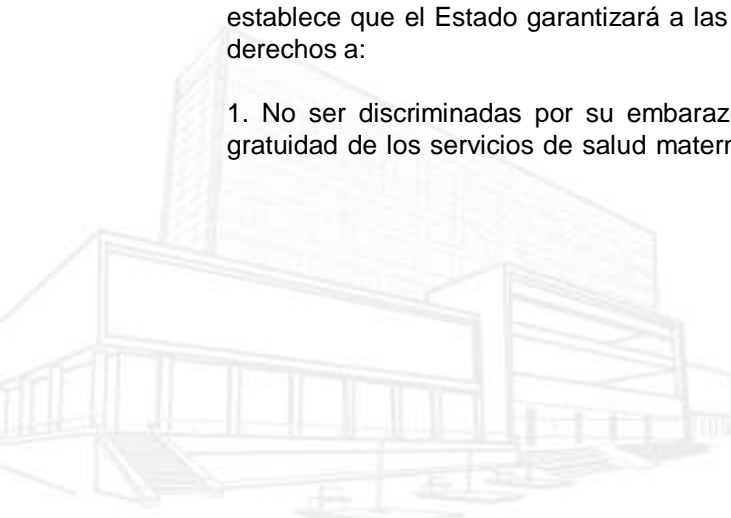
9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

11. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador indica 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, los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2. La gratuidad de los servicios de salud materna. 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud



integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después de embarazo y durante el periodo de lactancia;

Que, el numeral 7, literales b) y h) del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador estipula que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa. h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra;

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

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

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

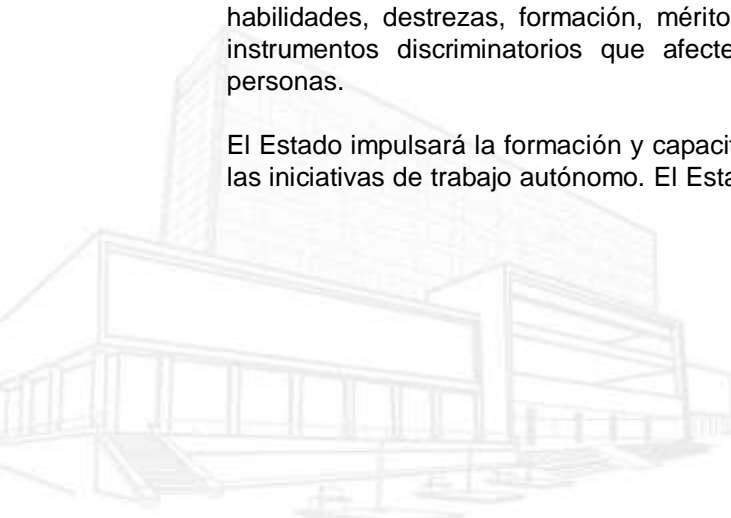
Que, el artículo 329 de la de la Carta Magna manda que las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de



las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores;

Que, el artículo 331 de la Carta Magna manda que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo;

Que, el artículo 332 de la Carta Magna señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos;

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

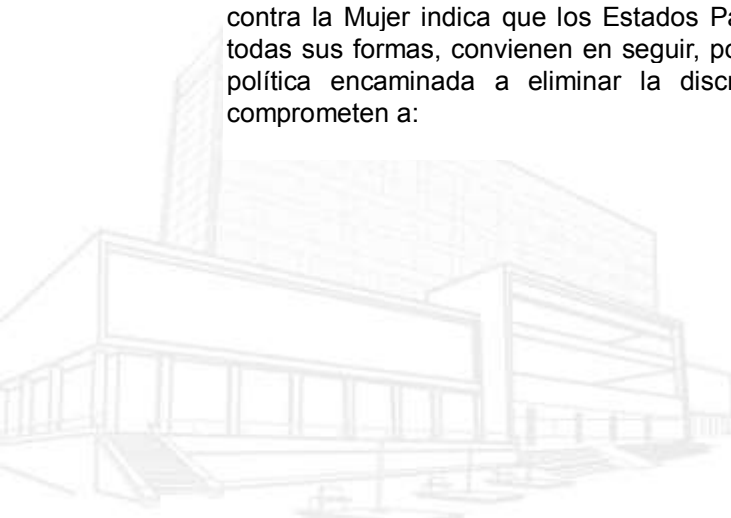
Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración en el artículo 2 señala que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio se deberá aplicar sea por medio de la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios;

Que, el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración en el artículo 3, señala en el numeral 3, que las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer señala en el artículo 1 que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

Que, el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer indica que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:



- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer;

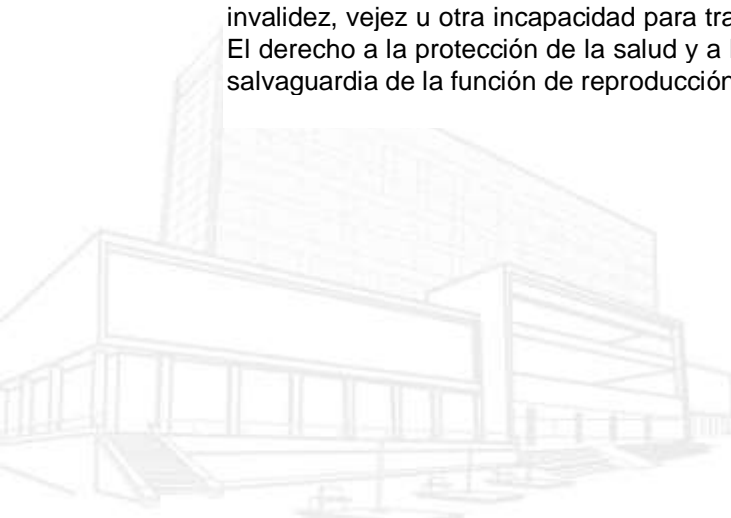
Que, el artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre;

Que, el artículo 6 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer señala que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer;

Que, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer indica que:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.



2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda;

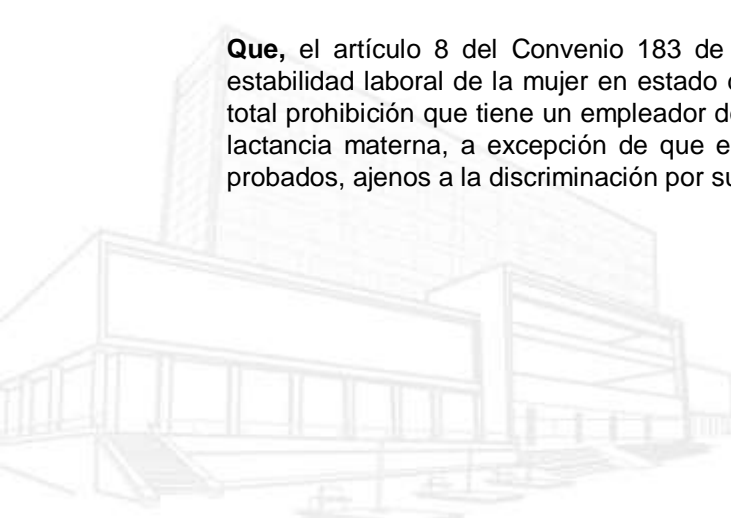
Que, La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en el artículo 26 indica que los Estados Partes se comprometen a promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, [...] haciendo especial énfasis en [...] las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos;

Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 5 numeral 1 determina que ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él;

Que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 6 numeral 1 y 2 determina que los estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho; entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana;

Que, el Protocolo de San Salvador en el artículo 6 numeral 1 y 2 determina que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada; los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo;

Que, el artículo 8 del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, establece la total prohibición que tiene un empleador de despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia materna, a excepción de que el despido sea por motivos totalmente justificables y probados, ajenos a la discriminación por su estado de gravidez, y adjuntos;



Que, el Código de Trabajo en el artículo 153 señala sobre la protección a la mujer embarazada que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia;

Que, el Código de Trabajo en el artículo 154, último inciso establece que salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo;

Que, el Código de Trabajo en el artículo 185 estipula que, en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo;

Que, el Código de Trabajo en el artículo 188 indica que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste

en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores;

Que, el Código de Trabajo en el artículo 635 sobre la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, señala que prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código;

Que, la Disposición General Segunda de la Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que rigen el Sector Público señala que se considerará ineficaz la supresión del puesto y la compra de renuncia obligatoria con indemnización, así como la terminación de los contratos de servicios ocasionales de las servidoras públicas en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. [,,,]. Serán aplicables en estos casos las disposiciones sustantivas del Código del Trabajo que regulan el "despido ineficaz", con los mismos efectos establecidos en el referido cuerpo legal, según corresponda. [...].

Que, el artículo 4 de la Resolución del Pleno de la Corte Nacional de Justicia No. 05-2016 de fecha 14 de septiembre del 2016, sobre la caducidad de la Acción de Despido Ineficaz en materia laboral señala que la presente resolución tendrá el carácter de general y obligatoria mientras la Ley no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial;

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde a las asambleístas y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional;

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, la Asamblea Nacional expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA IGUALDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ

CAPÍTULO I

DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO DE LA IGUALDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO

Artículo 1.- Sustitúyase el artículo 79 sobre la Igualdad de Remuneración del Código de Trabajo por el siguiente:

Artículo 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

El salario será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien se contrate y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese cargo, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Artículo 2.- Inclúyase después del artículo 79 sobre la Igualdad de Remuneración del Código de Trabajo los siguientes artículos:

Artículo 79.1- Obligatoriedad del Empleador.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Todas las empresas deben incluir en su reglamento interno la descripción de cargos o funciones y sus características técnicas esenciales, el número de personas que lo desempeñan y los nombres de quienes los ejercen, este reglamento deberá ser aprobado por el ente rector de trabajo.

Las empresas deben necesariamente contemplar un procedimiento de reclamos, en concordancia con lo manifestado por esta norma, que será absuelto por la Unidad de Talento Humano o quien hiciere sus veces, este procedimiento deberá ser aprobado por el ente rector de trabajo.

Artículo 79.2.- Procedimiento de Reclamo.- La trabajadora que sienta vulnerado su derecho a igualdad de remuneración debe enviar el reclamo a la Unidad de Talento Humano o a quien hiciere sus veces en la empresa, por escrito, debidamente argumentado y con las pruebas que considere.

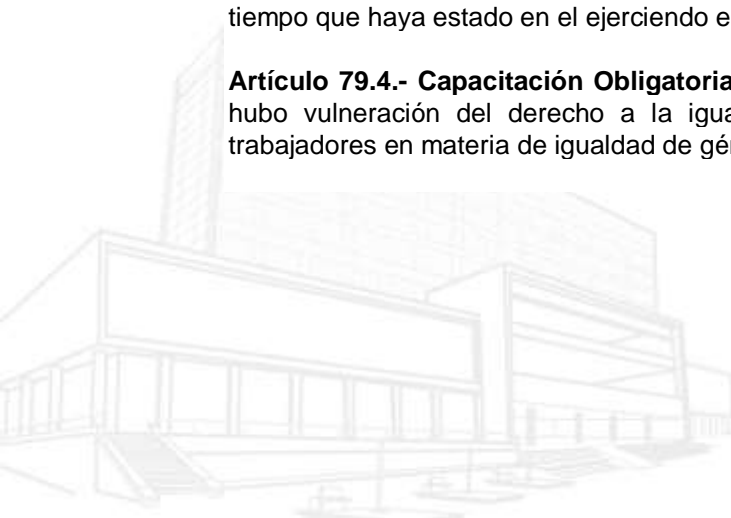
La respuesta de la empresa debe ser por escrito y debidamente justificada, a más tardar 15 días después del reclamo.

Si la trabajadora no se siente satisfecha con la respuesta de la empresa podrá acudir al ente rector de trabajo quien, deberá señalar argumentadamente y por escrito si hubo o no vulneración del derecho a la igualdad salarial y de haberlo se buscará llegar a un acuerdo por medio de la mediación, de no lograrlo la trabajadora podrá interponer una demanda judicial.

Artículo 79.3.- Sanción al Empleador.- Una vez que el ente rector de trabajo señale que hubo vulneración del derecho a la igualdad salarial, se llegue o no a un acuerdo de mediación, impondrá a la empresa medidas para reparar la discriminación, como la capacitación de todos los trabajadores de la empresa en materia de igualdad de género.

Si la trabajadora interpone una demanda judicial y se demuestra que hubo vulneración del derecho a la igualdad salarial se le impondrá a la empresa una multa equivalente de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8 por cada incumplimiento y la obligación de la empresa a pagar a la trabajadora la remuneración que le corresponde por el tiempo que haya estado en el ejerciendo el cargo y en adelante.

Artículo 79.4.- Capacitación Obligatoria.- Una vez que el ente rector de trabajo señale que hubo vulneración del derecho a la igualdad salarial, la empresa deberá capacitar a los trabajadores en materia de igualdad de género bajo las siguientes reglas:



a) La empresa procederá a capacitar a todos los trabajadores que consten en la nómina, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de las y los trabajadores;

b) El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente ley por parte de la empresa, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación para que realice el debido seguimiento mediante visitas a la empresa; y,

c) La capacitación se realizará con un mínimo de 10 horas, dividido en 2 horas diarias por 5 días, o una hora diaria durante 10 días, que iniciarán máximo una semana después de la notificación del ente rector de trabajo por la vulneración del derecho a la igualdad salarial.

CAPÍTULO II DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INEFICAZ

Artículo 3.- Sustitúyase el artículo 195.2 sobre la acción de Despido Ineficaz del Código de Trabajo por el siguiente:

Art. 195.2.- Acción de Despido Ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde éste se produjo, adjuntando los justificativos que demuestren su estado de embarazo o condición de gestación, maternidad o lactancia.

El plazo para presentar la demanda por despido ineficaz será hasta que se cumpla el periodo de lactancia al cual hubiera tenido derecho la trabajadora, y si faltare menos de 30 días para dicho plazo, éste se extenderá por 90 días más.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, ordenará que se afiance conjuntamente con la contestación de la demanda, el valor correspondiente a cuatro meses de trabajo o demostrar que ha reintegrado físicamente al trabajo a la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. En el caso de los dirigentes sindicales la medida cautelar de reintegro será facultativo a decisión del Juez.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse. En caso de no afianzar el valor de cuatro meses de remuneración o demostrar el reintegro físico de la trabajadora a su puesto de trabajo, el juez de la causa inadmitirá la contestación y declarará de inmediato el despido como ineficaz ordenando el pago de los valores señalados en el párrafo primero y segundo del artículo siguiente, en el plazo máximo de 3 días.

De cumplir con el afianzamiento o el reintegro, con la providencia respectiva se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo máximo de 3 días. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

Artículo 4.- Agréguese en el segundo párrafo del artículo 195.3 del Código de Trabajo, sobre Efectos del Despido Ineficaz lo siguiente:

A continuación de la palabra “recibirá” la siguiente frase “, adicional a los valores señalados en el párrafo anterior, y sustitúyase la frase “la indemnización” por “una indemnización”, quedando el artículo de la siguiente manera:

Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.



Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá, adicional a los valores señalados en el párrafo anterior, una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

CAPÍTULO III

DE LAS REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA IGUALDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO

Artículo 5.- Inclúyase después del artículo innumerado sobre la definición del acoso laboral de la Ley Orgánica del Servicio Público los siguientes:

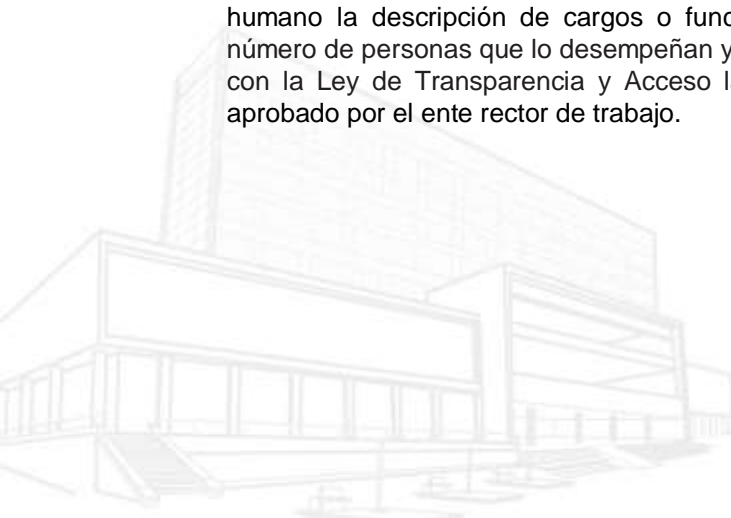
Artículo [...].- Igualdad de Remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven o cabo sean equivalentes.

El salario será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien se contrate y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese cargo, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Artículo [...].- Obligatoriedad de la Administración Pública.- Las instituciones descritas en el artículo 3 de esta Ley, deberán dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Todas las instituciones deben incluir en su reglamento interno de administración de talento humano la descripción de cargos o funciones y sus características técnicas esenciales, el número de personas que lo desempeñan y los nombres de quienes los ejercen, de conformidad con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, este reglamento deberá ser aprobado por el ente rector de trabajo.



Las instituciones deben necesariamente contemplar un procedimiento de reclamos, en concordancia con lo manifestado por esta norma, que será absuelto por la Unidad de Administración de Talento Humano, este procedimiento deberá ser aprobado por el ente rector de trabajo.

Artículo [...].- Procedimiento de Reclamo.- La servidora pública que sienta vulnerado su derecho a igualdad de remuneración debe enviar el reclamo a la Unidad de Administración de Talento Humano, por escrito, debidamente argumentado y con las pruebas que considere.

La respuesta de la Unidad de Administración de Talento Humano debe ser por escrito y debidamente justificada, a más tardar 15 días después del reclamo.

Si la servidora pública no se siente satisfecha con la respuesta de la institución podrá acudir al ente rector de trabajo, quién deberá señalar argumentadamente y por escrito si hubo o no vulneración del derecho a la igualdad salarial y de haberlo se buscará llegar a un acuerdo por medio de la mediación, de no lograrlo la trabajadora podrá interponer una demanda judicial.

Artículo [...].- Sanción a la Administración Pública.- Una vez que el ente rector de trabajo señale que hubo vulneración del derecho a la igualdad salarial, se llegue o no a un acuerdo de mediación, impondrá a la institución medidas para reparar la discriminación, como la capacitación de todos los servidores y trabajadores de la institución en materia de igualdad de género.

Si la servidora pública interpone una demanda judicial y se demuestra que hubo vulneración del derecho a la igualdad salarial se emitirá informes a los órganos de control pertinentes, para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser el caso y la obligación de la institución a pagar a la trabajadora la remuneración que le corresponde por el tiempo que haya estado en el ejerciendo el cargo y en adelante.

Artículo [...].- Capacitación Obligatoria.- Una vez que el ente rector de trabajo señale que hubo vulneración del derecho a la igualdad salarial, la institución deberá capacitar a los servidores y trabajadores en materia de igualdad de género bajo las siguientes reglas:

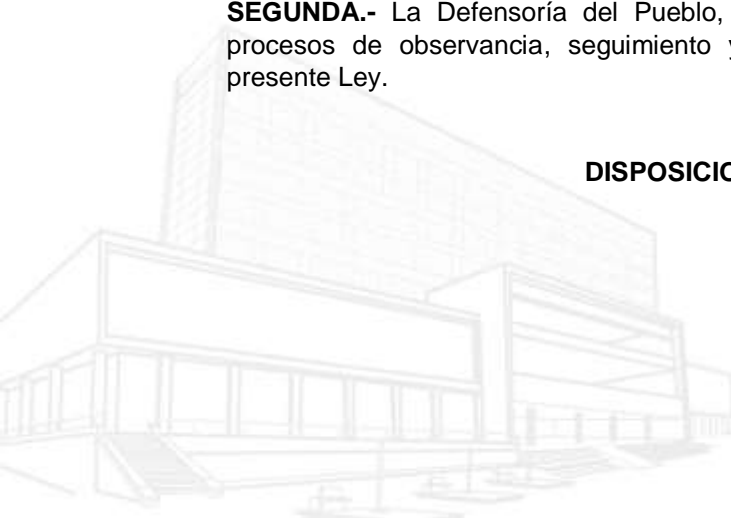
- a) La institución procederá a capacitar a todos los servidores y trabajadores que consten en la nómina. con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de las y los servidores y trabajadores;
- b) El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en la presente ley por parte de la institución, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación para que realice el debido seguimiento mediante visitas a la institución; y,
- c) La capacitación se realizará de mínimo 10 horas, dividido en 2 horas diarias por 5 días, o una hora diaria durante 10 días, que iniciaran máximo una semana después de la notificación del ente rector de trabajo por la vulneración del derecho a la igualdad salarial.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia de las disposiciones contenidas en la presente Ley.

SEGUNDA.- La Defensoría del Pueblo, en el marco de sus competencias, implementará procesos de observancia, seguimiento y defensa de las disposiciones contenidas en la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS



PRIMERA.- En un plazo máximo de 90 días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el ente rector de trabajo realizará una revisión y modificación de su normativa para que se adapte a lo estipulado en esta Ley.

SEGUNDA.- En un plazo máximo de 90 días contados a partir de la publicación de la presente Ley, las instituciones de la administración pública realizará una revisión y modificación de su normativa para que se adapte a lo estipulado en esta Ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 30 días del mes de septiembre de 2021.



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

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: Proyecto de Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público respecto de la Equidad Salarial por el Derecho a Ganar lo Mismo y el Despido Ineficaz

Proponente de la iniciativa legislativa: Asambleísta Marcela Holguín Naranjo

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?

- Necesidad de modificar o extinguir una normativa anterior
- Suplir la ausencia de regulación o normativa específica

2. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?

- Económica y/o productiva
- Grupos de atención prioritaria
 - Mujeres embarazadas
- Trabajo y seguridad social

3. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?

Código Orgánico de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?

¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?

- Objetivo 1, Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.
- Objetivo 5, Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria
- Objetivo 7, Incentivar una sociedad participativa, con un Estado cercano al servicio de la ciudadanía

5. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?

¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?

- Objetivo 5, Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas
- Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Objetivo 16, Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

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

- _Ninguno

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?

- Mujeres
- Adultas / os
- Grupos de atención prioritaria

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?

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

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público respecto de la Equidad Salarial por el Derecho a Ganar lo Mismo y el Despido Ineficaz

Proponente de la iniciativa legislativa: Asambleísta Marcela Holguín Naranjo

- Función Ejecutiva

- VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
- SECRETARIA TECNICA DE PLANIFICACION PLANIFICA ECUADOR
- SECRETARIA TECNICA DE LA CIRCUNSCRIPCION TERRITORIAL ESPECIAL AMAZONICA
- SECRETARIA TECNICA DE JUVENTUDES
- SECRETARIA NACIONAL DEL AGUA
- SECRETARIA DEL SISTEMA DE EDUCACION INTERCULTURAL BILINGUE
- CONSEJO NACIONAL DE VALORES
- AGENCIA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE SERVICIOS DE SALUD Y MEDICINA PREPAGADA ACESS
- DIRECTORIO DEL SISTEMA NACIONAL DE REHABILITACION SOCIAL
- AGENCIA ECUATORIANA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DELAGRO
- SERVICIO DE RENTAS INTERNAS -SRI
- SECRETARIA TECNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y CAPACITACION PROFESIONAL
- SECRETARIA TECNICA DEL PLAN TODA UNA VIDA
- SECRETARIA TECNICA DEL COMITE NACIONAL DE LIMITES INTERNOS
- SECRETARIA TECNICA DEL COMITE DE PREVENCION DE ASENTAMIENTOS HUMANOS IRREGULARES
- SECRETARIA DEL DEPORTE
- SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION
- SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS
- CONSEJO DE GOBIERNO DEL REGIMEN ESPECIAL DE GALAPAGOS
- CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR
- CONSEJO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR CACES
- COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR
- CENTRO DE INTELIGENCIA ESTRATEGICA
- AUTORIDAD PORTUARIA DE PUERTO BOLIVAR
- AUTORIDAD PORTUARIA DE MANTA
- AUTORIDAD PORTUARIA DE GUAYAQUIL
- AUTORIDAD PORTUARIA DE ESMERALDAS
- AUTORIDAD PORTUARIA DE ESMERALDAS
- AGENCIA NACIONAL DE REGULACION Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL
- AGENCIA NACIONAL DE REGULACION CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA ARCSA
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL POSTAL
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL MINERO
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL HIDROCARBURIFERO ARCH
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL FITO Y ZOOSANITARIO
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DEL AGUA ARCA
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE LAS TELECOMUNICACIONES ARCOTEL
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE LA BIOSEGURIDAD Y CUARENTENA PARA GALAPAGOS
- AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE ELECTRICIDAD ARCONEL
- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
- PARQUE NACIONAL GALAPAGOS
- MINISTERIO DEL TRABAJO
- MINISTERIO DE TURISMO
- MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS
- MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION
- MINISTERIO DE SALUD PUBLICA
- MINISTERIO DE PRODUCCION COMERCIO EXTERIOR INVERSIONES Y PESCA
- MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL
- MINISTERIO DE GOBIERNO
- MINISTERIO DE ENERGIA Y RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES
- MINISTERIO DE EDUCACION
- MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS
- MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA
- MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
- MINISTERIO DE CULTURA Y PATRIMONIO
- MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA
- INSTITUTO NACIONAL DE PESCA -INP
- INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL
- INSTITUTO NACIONAL DE METEOROLOGIA E HIDROLOGIA - INAMHI
- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS - I.N.I.A.P.
- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION GEOLOGICO MINERO METALURGICO
- INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION EN SALUD PUBLICA INSPI DR LEOPOLDO IZQUIETA PEREZ
- INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACION EDUCATIVA
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS
- INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS
- INSTITUTO NACIONAL DE DONACION Y TRANSPLANTES DE ORGANOS TEJIDOS Y CELULAS INDOT
- INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD
- INSTITUTO DE FOMENTO AL TALENTO HUMANO
- INSTITUTO ANTARTICO ECUATORIANO
- DIRECCION NACIONAL DE REGISTRO DE DATOS PUBLICOS
- DIRECCION NACIONAL DE LA POLICIA JUDICIAL
- DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION
- DIRECCION GENERAL DE AVIACION CIVIL
- CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD INTERGENERACIONAL
- CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE MOVILIDAD HUMANA
- CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO
- CONSEJO DE REGULACION DESARROLLO Y PROMOCION DE LA INFORMACION Y COMUNICACION
- MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

- Función Legislativa

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

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: Proyecto de Ley Orgánica Reformativa al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público respecto de la Equidad Salarial por el Derecho a Ganar lo Mismo y el Despido Ineficaz

Proponente de la iniciativa legislativa: Asambleísta Marcela Holguín Naranjo

9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?

NO

Memorando Nro. AN-AZPA-2021-0094-M

Quito, D.M., 30 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Imbabura y en ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ", propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Pamela Alejandra Aguirre Zambonino
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-ZVEM-2021-0043-M

Quito, D.M., 30 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Apoyo a proyecto de Ley

De mi consideración:

Por medio del presente, adjunto mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Eduardo Mauricio Zambrano Valle
ASAMBLEÍSTA

Copia:

Sra. Lic. Diana Maria Peralta Rojas
Asistente de Asambleísta

Memorando Nro. AN-ZLCV-2021-0051-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la Provincia de El Oro y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Carlos Víctor Zambrano Landin
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-VAJL-2021-0043-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Carchi y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. José Luis Vallejo Ayala
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-RGAM-2021-0045-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Apoyo y forma de respaldo para "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de asambleísta por la provincia del Guayas y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento a usted mi respaldo formal al **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"**.

Asimismo, declaro que el presente memorando cuenta con mi firma digital de respaldo la misma que es auténtica, legítima y me pertenece

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Ana María Raffo Guevara
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DEL GUAYAS

MJ

Memorando Nro. AN-MAGE-2021-0051-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la Circunscripción de Europa, Asia y Oceanía y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Gustavo Enrique Mateus Acosta
ASAMBLEÍSTA CIRCUNSCRIPCIÓN DEL EXTERIOR EUROPA, ASIA Y OCEANÍA.

Memorando Nro. AN-MJPM-2021-0065-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Esmeraldas y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dra. Patricia Monserrat Mendoza Jiménez
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-MLCP-2021-0129-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ".

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Pichincha y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Soc. Christian Pabel Muñoz López
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE PICHINCHA

Copia:

Sra. Lic. María Alejandra Morales Miño
Asesor Nivel 1

Sra. Abg. María Fernanda Racines Corredores
Asesor Nivel 2

Memorando Nro. AN-NRSP-2021-0049-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Chimborazo y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Silvia Patricia Nuñez Ramos
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO

Memorando Nro. AN-PZME-2021-0061-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la circunscripción Estados Unidos y Canadá y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Mónica Estefanía Palacios Zambrano
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-CVJR-2021-0029-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. José Ricardo Chávez Valencia
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-DMVT-2021-0073-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Guayas y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Victoria Tatiana Desintonio Malavé
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-GALM-2021-0047-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Manabí y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Luisa Magdalena González Alcívar
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-LABR-2021-0042-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo a Proyecto de Ley.

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia del Cañar y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, iniciativa legal de su autoría.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Blasco Remigio Luna Arévalo
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DEL CAÑAR

Memorando Nro. AN-LRLJ-2021-0021-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Esmeraldas y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Lenin José Lara Rivadeneira
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-CRFE-2021-0043-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ".

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Manabí y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Fernando Enrique Cedeño Rivadeneira
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-CCJP-2021-0058-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta Nacional y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Janeth Paola Cabezas Castillo
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-CMRE-2021-0060-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Guayas y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al " PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ ", propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Roberto Emilio Cuero Medina
ASAMBLEÍSTA

Memorando Nro. AN-CDPS-2021-0057-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta Nacional y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Pierina Sara Mercedes Correa Delgado
ASAMBLEÍSTA

Copia:

Sra. Lic. Diana María Peralta Rojas
Asistente de Asambleísta

Memorando Nro. AN-CDCP-2021-0063-M

Quito, D.M., 29 de septiembre de 2021

PARA: Sra. Marcela Priscila Holguín Naranjo
Asambleísta

ASUNTO: Respaldo al "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ"

De mi consideración:

En mi calidad de Asambleísta por la provincia de Sucumbíos y en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento mi respaldo formal al **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO RESPECTO DE LA EQUIDAD SALARIAL POR EL DERECHO A GANAR LO MISMO Y EL DESPIDO INEFICAZ”**, propuesto por usted, declarando adicionalmente que el presente documento cuenta con mi firma de respaldo, la misma que es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sr. Comps Pascacio Córdova Díaz
ASAMBLEÍSTA