



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

MEMORANDO No. PAN-FC-2011- 017

PARA: DR. FRANCISCO VERGARA O.
Secretario General

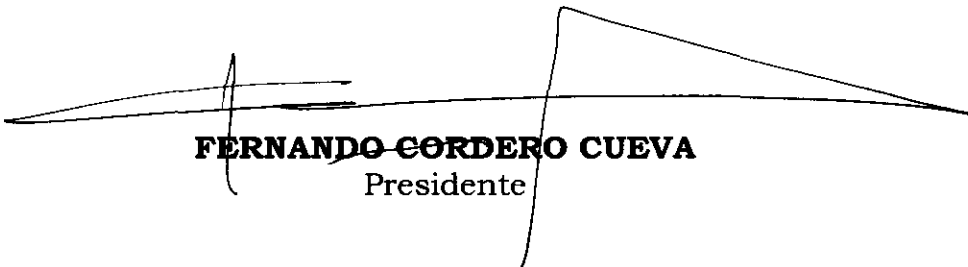
DE: FERNANDO CORDERO CUEVA
Presidente

ASUNTO: Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Laboral

FECHA: 13 ENE 2011

Señor Secretario, según lo dispuesto en el Art. 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, entrego el proyecto de **Ley Orgánica de Igualdad Laboral**, remitido por el asambleísta Henry Cuji Coello, mediante Oficio No. 004-HCC-AS-11, de 11 de enero de 2011; para que sea difundido a las/los asambleístas y a la ciudadanía, a través del portal Web; y, sea remitido al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

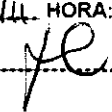
Atentamente,


FERNANDO CORDERO CUEVA
Presidente

Tr. 56768

 **ASAMBLEA NACIONAL**
SECRETARIA GENERAL

FECHA: 14/01/11 HORA: 12:08

FIRMA: 



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

# Trámite **56768**Código validación **M69861XZUZ**Tipo de documento **MEMORANDO INTERNO**Fecha recepción **14-ene-2011 09:27**Numeración documento **004-hcc-as-11**Fecha oficio **11-ene-2011**Remite **CUJI HENRY**

Razón social

Revisar el estado de su trámite en:
<http://tramites.asambleanacional.gob.ec/dts/estadoTramite.jsf>

Quito, 11 de enero de 2011
OF. 004-HCC-AS-11

Arquitecto
Fernando Cordero Cueva
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL
En su despacho.-

anexo 18 folios

Señor Presidente:

En uso de las atribuciones que me confieren los artículos 134.1 de la Constitución y 54.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, y como un aporte a favor de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos, que con su fuerza laboral hacen posible el desarrollo del país, presento a usted, con el respaldo de las y los asambleístas cuyas firmas se adjunta, el **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD LABORAL**, a fin de que se digne disponer su trámite conforme a lo dispuesto en los artículos 55, 56 y 57 de la misma Ley Legislativa.

Este proyecto tiene como finalidad materializar el principio constitucional de igualdad y no discriminación laboral de las personas previsto en el Art. 11 numeral 2 segundo inciso de la Constitución, 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, cualquier diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, a fin de corregir y/o eliminar toda forma de discriminación en el acceso al trabajo.

En acatamiento de lo que dispone el tercer inciso del numeral 2 del Art. 11 de la Constitución, desarrolla el concepto constitucional referente a las medidas de acción afirmativa, que el Estado debe adoptar, -en el ámbito laboral- a fin de equiparar las posibilidades de acceso al trabajo de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desventaja y desigualdad.

Instituye el Derecho de Igualdad Laboral como un recurso que podrá ser interpuesto por las personas que por cualquier distinción personal o colectiva, temporal o permanente, fueren discriminadas en los procesos de selección del talento humano de las empresas y organismos del sector público, privado, de economía mixta y comunitario.

Atentamente,

[Firma manuscrita]
Abg. Henry Cuji Coello
ASAMBLEISTA POR PASTAZA
VICEPRESIDENTE DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA
DE JUSTICIA Y ESTRUCTURA DEL ESTADO



LGR/...



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Ab. Henry Cuji Coello
Asambleísta por Pastaza
Vicepresidente de la Comisión
Especializada de Justicia y Estructura del Estado

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD LABORAL

Tiene como objetivo materializar el principio constitucional de igualdad y no discriminación -en el ámbito laboral- de las personas previsto en el Art. 11 numeral 2 segundo inciso, 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, cualquier diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, a fin de corregir y/o eliminar toda forma de discriminación en el acceso al trabajo.

Desarrolla el concepto constitucional referente a las medidas de acción afirmativa que el Estado debe adoptar, -en el ámbito laboral- previstas en el tercer inciso del numeral 2 del Art. 11 de la Constitución, a fin de equiparar las posibilidades de acceso al trabajo de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desventaja y desigualdad.

Instituye el Derecho de Igualdad Laboral como un recurso que podrá ser interpuesto por las personas que por cualquier distinción personal o colectiva, temporal o permanente, fueren discriminadas en los procesos de selección del talento humano de las empresas y organismos del sector público, privado, de economía mixta y comunitario.

Quito, D. M., 11 de enero de 2010

Palacio Legislativo: Piedrahíta y 6 de diciembre. 2do. Piso, ala occidental. Vicepresidencia de la Comisión de Justicia y Estructura del Estado. Teléfonos: 3991025 / 3991029 / 087972314 / E-mail: henrycuji@hotmail.es / Web: www.henrycuji.com



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD LABORAL
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A inicios de la década de los setenta, el descubrimiento y explotación del petróleo en la Amazonía, impulsó el desarrollo de la administración pública y la instalación de nuevas industrias y empresas en el sector privado, dinamizándose la economía y la creación de fuentes de trabajo en el país.

Con la demanda de personal para ocupar las nuevas vacantes creadas, aparecieron acentuadas formas de discriminación laboral, que persisten hasta la presente fecha, pese a que la Constitución de la República preceptúa la igualdad formal y material entre las personas y que nadie podrá ser discriminado por cualquier distinción personal o colectiva, temporal o permanente.

Entre los antecedentes de discriminación laboral que ha vivido nuestro país en el último medio siglo, es célebre el caso de un coronel del Ejército de apellido Morocho, que en la década de los sesenta, se vio obligado a cambiar su apellido por el de "Morochz" a fin de tener la posibilidad de ascender a General, y así cumplir con las "reglas" racistas que imperaban en la institución castrense.

En la actualidad, es común observar en los avisos clasificados de la prensa nacional, que las empresas privadas, convocan a llenar vacantes de trabajo a personas que no sobrepasen los 35 años, en franca discriminación de quienes superan esta edad, pese al cúmulo de experiencia con que cuentan, no se diga de las que sobrepasan los cuarenta o cincuenta años. Respecto a las mujeres, los avisos clasificados frecuentemente exhiben requisitos de buena presencia o de 25 o 30 años de edad, solteras, sin hijos y hasta sin compromiso, entre otras.

En el contexto de la campaña "Leyes para el país que soñamos" que promovió la Asamblea Nacional, la Dirección de Prensa en fecha 23 de febrero de 2010, emitió un boletín titulado: "Ley contra la discriminación laboral pide la ciudadanía", en el que se informó que la mayoría de los participantes coincidió en que el país necesita una ley contra la discriminación laboral.

En la nota, se manifiesta que un ciudadano al querer conseguir trabajo en una fábrica de embutidos, lo primero que le preguntaron fue la edad, indicándosele que sólo podrían ingresar las personas de hasta 35 años. Así mismo, Lourdes Cajamarca relató que por ser madre de familia no fue aceptada en un puesto de secretaria en una empresa privada.

En nuestro país, con los avances registrados en la medicina, las personas mayores de 35 años tienen una esperanza de vida de 40 años o más, de los cuales, al menos 30 son de vida productiva, pese a lo cual este importante porcentaje de la población se ve obligado a sufrir los efectos del desempleo, y sus familias obligadas a perennizarse como uno de los grupos más expuestos al flagelo de la pobreza y la exclusión social, al negársele a las jefas y jefes de



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

hogar, el derecho constitucional a un empleo digno, a la oportunidad de aportar con su experiencia al desarrollo del país y a una pensión de jubilación digna.

La situación por la que atraviesan las personas que superan los 35 años de edad

y que constituyen un porcentaje significativo de la masa laboral actualmente desempleada, -según el Observatorio Laboral Andino ascendía a 320.188 personas en el año 2009- con el pasar de los días se torna cada vez más difícil, haciendo notoria la flagrante violación de sus derechos laborales. Se calcula que actualmente, más del cincuenta por ciento de la masa laboral desocupada, está constituida por personas que superan los 35 años de edad.

En la Encuesta Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento de personas de más de 60 años, que coordinó el Programa Aliméntate Ecuador y cuyos resultados se presentaron el 11 de noviembre de 2010, se establece que en el 2009 existieron en el país 1 156 117 personas mayores de 60 años. De este total, cerca de 396 000 fueron calificados como indigentes y en situación de extrema pobreza.

La Directora de este Programa aseguró que los resultados del estudio servirán para implementar políticas públicas específicas para los adultos mayores. "El mundo está envejeciendo y Ecuador no es una excepción. Se calcula que en el 2050 la mitad de la población será adulta mayor y debemos prepararnos para enfrentar esa situación y mejorar los servicios".

Las personas pertenecientes a los pueblos y nacionalidades indígenas, montubios y afrodescendientes, sufren discriminación en razón de su raza, idioma y color de la piel, por lo que en raras ocasiones se las enrola y casi siempre se termina privilegiando a personas con otro perfil antropológico.

En las Fuerzas Armadas, es poco común -por decir lo menos- ver a oficiales indígenas o afrodescendientes entre la oficialidad, lo que no ocurre en países que han superado los prejuicios del racismo, en donde las tres ramas de las Fuerzas Armadas cuentan con oficiales negros e indígenas que incluso llegan a las más altas jerarquías castrenses, sin contar que un afrodescendiente es Presidente de una potencia mundial con población mayoritariamente blanca.

En el sector público, los mestizos o blancos, por ser los "preferidos" en el ambiente laboral, cuentan con una mejor hoja de vida en cuanto a experiencia de trabajo y en consecuencia con un mejor puntaje, que redundará en un círculo vicioso que de forma permanente discrimina y atenta contra los derechos laborales de estas minorías, que por ésta y otras razones jamás estarán en posibilidad de igualar el puntaje de los concursantes mestizos o blancos.

En el caso de las mujeres, pese a ser una mayoría poblacional para las que la Constitución prevé que el Estado les garantizará igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

equitativa... y que se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades, sin embargo, continúan siendo discriminadas.

También se discrimina a las personas por su apariencia física u orientación sexual, con VIH, otras enfermedades catastróficas y por cualquier otra causa que las diferencie del "estereotipo" poblacional mestizo o blanco, por lo que se vuelve impostergable armonizar la normativa laboral secundaria con la Constitución, a fin de que en la práctica, la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, sea una realidad palpable para todas las personas.

La Asamblea Nacional

Considerando

- Que**, el Art. 11 numeral 2 de la Constitución dispone que: 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**, el Art. 66 numeral 4 ibídem dice que: Se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.”;
- Que**, el tercer inciso del numeral 2 del Art. 11 de la Constitución señala que: “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.”; mientras que el Art. 203 numeral 5 ibídem, dice que: “El Estado establecerá condiciones de inserción social y económica real de las personas después de haber estado privadas de la libertad.”;
- Que**, el Art. 33 de la Norma Matriz dispone que: El trabajo es un derecho y ... que 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, mientras que el artículo 326 numeral 2 ibídem, dice: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario;
- Que**, la Constitución en el Art. 331 prevé 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, ... Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades...;
- Que**, el artículo 61 numeral 7 ibídem, preceptúa que: “Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.”;

Que, el Art. 11 numeral 9 de la Carta Magna preceptúa que: El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, en consecuencia, es responsabilidad del Estado garantizar que los procesos de selección de personal se realicen en igualdad de condiciones, sin exclusiones de ninguna naturaleza, a fin de precautelar los derechos de las personas en riesgo de ser discriminadas en el ámbito laboral, más aún, si consideramos que la actividad laboral es fuente de generación económica, indispensable para el buen vivir de la familia;

Que, la Constitución en el Art. 84 dictamina que la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, ...(.);

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente:

Ley Orgánica de Igualdad Laboral

Título I

Del objeto, ámbito y finalidad de la Ley

Art. 1. Objeto.- La presente Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio constitucional de igualdad y no discriminación laboral de las personas 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, cualquier diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, en el ámbito de decisión de las empresas privadas, públicas, de economía mixta, comunitarias y de los organismos del sector público, al momento de seleccionar a su personal, a fin de corregir y/o eliminar toda forma de exclusión o discriminación laboral.

Art. 2. Ámbito.- Rige para todos los empleadores de los sectores público, privado, de economía mixta y comunitaria, para las personas que tuvieren relación de dependencia laboral con ellos y las que participaren en procesos de selección de personal que se realizaren en el país.

Art. 3. Finalidad.- La finalidad de la presente Ley es desarrollar en el ámbito

P



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

laboral, el concepto constitucional de las medidas de acción afirmativa previstas en el tercer inciso del numeral 2 del Art. 11 de la Constitución, que hacen relación a la obligación del Estado de promover la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad, instituyendo el Derecho de Igualdad Laboral para las personas que por cualquier distinción personal o colectiva, temporal o permanente, estuviesen en riesgo de ser discriminadas, o que en la práctica, ya estuviesen siendo discriminadas en detrimento de sus derechos, mediante mecanismos orientados a posibilitar la igualdad de oportunidades laborales en el acceso al trabajo.

Título II

Definiciones, derechos y principios

Art. 4. Definición de empleo o trabajo.- Ocupación laboral que ejerce habitualmente una persona a cambio de un sueldo, salario o remuneración.

Art. 5. Derechos laborales.- Los derechos laborales inherentes a las personas en riesgo de ser discriminadas por las razones previstas en el Art. 1 de esta Ley, son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía que los derechos de las demás personas.

Art. 6. El trabajo como deber y derecho.- El trabajo es un deber social del Estado y un derecho laboral y económico de todas las personas. El Estado garantizará a las personas desempleadas, sin distinciones de ninguna clase, el acceso al trabajo como fuente de sustento familiar y base de la economía.

Art. 7. Derechos laborales constitucionales de las personas.- El derecho al trabajo de las personas en riesgo de ser discriminadas conforme a lo previsto en la presente Ley, se sustenta en los principios constitucionales señalados en los artículos 33, 325 y 326 de la Constitución.

Art. 8. Derecho a la seguridad social.- La seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, por lo que será deber y responsabilidad primordial del Estado velar por este derecho en favor de quienes estuvieren en riesgo de ser discriminados en el acceso al trabajo.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Art. 9. De la paridad laboral.- 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, de conformidad con el Art. 331 de la Constitución. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

P



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 10. De los principios de igualdad laboral.- En virtud de la presente Ley, se consagran como derechos de aplicabilidad a favor de las personas en riesgo de sufrir discriminación laboral, los principios de igualdad, accesibilidad, intersectorialidad, participación e inclusión laboral y social.

Para todos los efectos se entenderá por:

a) **Igualdad.-** A las equivalentes oportunidades de acceso al pleno ejercicio de sus derechos laborales que tienen todas las personas y a la adopción de medidas de acción positiva orientadas a compensar las desventajas que por cualquier razón tuvieran las mismas, las que de conformidad con la presente Ley, se adoptan para remediar las desigualdades existentes;

b) **Accesibilidad Universal.-** Es la capacidad intrínseca de acceso al trabajo que tiene toda persona sustentada en sus derechos laborales, como medio para acceder al buen vivir;

c) **Intersectorialidad.-** Es el principio por el cual los derechos de las personas en riesgo de ser discriminadas laboralmente, se consideran como un eje transversal en la gestión laboral pública, privada, mixta y comunitaria;

d) **Participación.-** Proceso en virtud del cual las personas en riesgo de sufrir discriminación laboral y las organizaciones que las representan, participan activamente en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas laborales, de conformidad con la Ley; y,

e) **Inclusión laboral.-** Es la adopción de medidas de acción positiva orientadas a equiparar las posibilidades de acceso laboral de todas las personas en los sectores público, privado y de economía mixta, de conformidad con la presente Ley.

Art. 11.- Publicidad.- Para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores, será obligación del Estado difundir masivamente a través de los medios de comunicación, las disposiciones previstas en la presente Ley, utilizando los espacios de difusión que le corresponden, de conformidad con la Ley y el respectivo reglamento.

Art. 12. Definición de discriminación laboral.- Es la distinción, diferenciación, exclusión o preferencia que se hace en favor o en contra de una persona que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, en el acceso al empleo y a la ocupación laboral.

Título III

De las medidas de acción afirmativa



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

De los empleadores

Art. 13. De los empleadores.- Toda persona natural o jurídica, pública o privada, en capacidad de reclutar personal para las actividades laborales que le son inherentes, deberá realizar los ajustes administrativos necesarios para establecer los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección del talento humano, que permitan hacer prevalecer la igualdad de oportunidades para todas las personas en el acceso al trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley y el Reglamento.

Art. 14. De las medidas.- Como medidas de acción afirmativa en favor de las personas en situación de desigualdad y en riesgo de ser discriminadas, se prevén las siguientes:

Requisitos en los procesos de selección en general:

a) **De los requisitos.-** En todos los procesos de selección de personal, concursos de méritos y otros, que se realicen en los sectores público, privado, de economía mixta y comunitario, para seleccionar a los aspirantes ganadores, exclusivamente se considerará:

a) **Formación académica.-** Título universitario de tercer nivel o de cuarto nivel de ser el caso;

b) **Capacitación.-** Asistencia a cursos, seminarios, conferencias, foros y otros eventos relacionados con la profesión;

c) **Calificación de evaluación.-** Sobre conocimientos adquiridos en el curso de capacitación dictado por el empleador durante el proceso de selección a los aspirantes calificados.

d) **Experiencia laboral.-** La experiencia laboral se considerará con una puntuación a ser prevista en el Reglamento, sólo en favor de las personas mayores de treinta y cinco años, la que se sumará a los puntos obtenidos con los requisitos anteriores.

Art. 15. De la selección.- Si luego de computados los puntajes de las y los aspirantes, se hubiere producido un empate o una mínima diferencia prevista en el Reglamento entre dos o más aspirantes, la autoridad nominadora elaborará la nómina de personas seleccionadas, encabezándola con la persona en riesgo de ser discriminada conforme a las causas previstas en el Art. 1 de la presente Ley.

Los puntajes subsiguientes determinarán la ubicación alternada de los demás participantes, entre los que se incluirán a los que están en riesgo de ser discriminados, conforme lo determina la presente Ley y el reglamento.

Art. 16. Condiciones en la selección.- Los empleadores, sin excepción de ninguna naturaleza, deberán observar las siguientes condiciones al momento



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

de seleccionar su personal:

a) Paridad de género;

b) Un mínimo del cuarenta por ciento del personal seleccionado corresponderá a personas cuyas edades superen los treinta y cinco años de edad, porcentaje que se subdividirá en sub porcentajes que corresponderán a grupos con rangos de edad de treinta y cinco a cuarenta años de edad; de cuarenta a cuarenta y cinco años, de cuarenta y cinco a cincuenta años de edad, de cincuenta a cincuenta y cinco años y de cincuenta y cinco a cincuenta y nueve años de edad. Estos sub porcentajes serán previstos en el reglamento.

De no existir el mínimo referido, el empleador tendrá la libertad de llenar estas vacantes con los demás concursantes que hubieren participado en el proceso de selección, en orden de puntuación.

c) Entre los seleccionados se incluirá a personas que por su apellido, rasgos antropológicos, forma de vestir, idioma, dialecto o por cualquier otro detalle, evidencien ser de origen indígena, montubio o afrodescendiente;

d) Se incluirá a personas que siendo de distinta identidad cultural, orientación sexual, porten VIH, tengan cualquier diferencia física o hablen cualquier idioma ancestral, nacional o extranjero, evidencien o no tener estas características.

e) En la selección de personal no se considerarán aspectos relativos a la religión, ideología, filiación política, estado de salud, estado civil, situación judicial, condición socio-económica, o condición migratoria que tuvieran los postulantes. ;

f) Se exceptúa a las personas con discapacidad, para las cuales rigen los porcentajes previstos en la Ley; y,

g) Los porcentajes mínimos referentes a los cupos que deben ser llenados con las personas previstas en los literales c) y d), serán establecidos en el reglamento.

Art. 17. De la paridad en el talento humano.- El talento humano que integra los órganos de dirección de las entidades públicas, de las empresas privadas y de economía mixta, de las entidades y organismos del sector público, de las empresas de economía mixta con mayoría accionaria estatal o privada, de las empresas privadas y de las empresas comunitarias, estará integrado con criterios de paridad de género.

Para las entidades públicas, se entenderá por órganos de dirección a las máximas jerarquías administrativas previstas en el organigrama estructural de las mismas, en la Ley que las creó o en el reglamento respectivo.

Art. 18. De las convocatorias.- Las convocatorias para selección de personal o concursos de méritos u oposición, se realizarán atendiendo las disposiciones previstas en el Art. 1 de la presente Ley, las que serán mencionadas



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

expresamente, resaltando la disposición constitucional de plena igualdad y no discriminación laboral.

Art. 19. Publicidad de los procesos de selección.- Todos los procesos de selección de personal o concursos públicos de merecimientos y oposición que se realizaren, en los sectores privado y público, deberán ser debidamente publicitados en el área territorial de influencia del empleador, en la forma en que determine el Reglamento.

Art. 20. De los procesos de selección.- Los procesos de selección de personal de acuerdo al perfil laboral requerido, estarán claramente individualizados, agrupando a todas las personas que hubieren participado en los mismos, los que serán revizados periódicamente por el Ministerio de Relaciones Laborales para verificar si el empleador ha cumplido con las disposiciones de la presente Ley en cuanto a los parámetros de selección de personal utilizados, a su aplicación equitativa entre los concursantes, y a los principios de plena igualdad de las personas.

Art. 21. Del registro.- Los empleadores llevarán un libro de registro en el que se detallarán los datos referentes a las personas que hubieren participado en los procesos de selección de personal, con sus nombres y apellidos, lugar de origen y otros datos que permitan conocer la ubicación alcanzada en el proceso de selección de personal y los motivos de la misma.

Art. 22. De los empleadores para los que rige esta Ley.- Las disposiciones previstas en la presente Ley, se aplicarán a las empresas privadas que tengan desde 10 empleados y/o trabajadores en adelante.

En el caso de las empresas públicas, mixtas, comunitarias y los organismos del sector público, se acogerán sin excepción a la esta Ley, exceptuándose a la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas, cuyos efectivos en cuanto al número por género, se rigen por las leyes y reglamentos respectivos.

Art. 23. Salvedades.- Las desiciones que se tomaren como producto de las calificaciones obtenidas en un proceso de selección, concurso de merecimientos u otros similares, no serán consideradas como discriminación.

Art. 24.- De la capacitación laboral.- En el caso de que la persona seleccionada careciere de experiencia laboral, el empleador se responsabilizará de brindarle la suficiente capacitación para el desempeño de las funciones para las que ha sido seleccionada, de conformidad con el reglamento.

Título V

De los incentivos

Art. 25. De los incentivos.- Las empresas privadas, mixtas, públicas y demás organismos del sector público que cumplan a cabalidad las disposiciones de la presente Ley, recibirán un incentivo de parte del Ministerio de Relaciones Laborales, que consistirá en un reconocimiento a la labor efectuada, cuya



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

denominación será determinada por el Ministerio del ramo y consistirá en una certificación en la que se resaltará el esfuerzo de la organización por cumplir lo preceptuado por la Ley Orgánica de Igualdad Laboral.

En el caso de las empresas privadas, este distintivo empresarial será requisito indispensable para participar en licitaciones públicas y para constituirse en proveedora de bienes y servicios del Estado y podrá ser utilizado con fines publicitarios.

Título VI

De las obligaciones y prohibiciones de los empleadores

Art. 26. Obligaciones de los empleadores.- Los empleadores del sector público y todas las autoridades nominadoras, están obligadas a viabilizar la plena participación de todas las personas sin excepción de ninguna naturaleza, en los concursos de méritos y oposición y de selección de personal que se realizaren, para lo cual, en las respectivas publicaciones, anuncios, convocatorias y otros similares que se efectuaren por cualquier medio de difusión, se hará expresa mención de la Ley Orgánica de Igualdad Laboral y al principio de igualdad y no discriminación laboral de las personas por las razones previstas en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución, con el fin de resaltar el trato igualitario que se aplicará en la selección de personal.

Igual procedimiento adoptarán las empresas privadas, las de economía mixta y las comunitarias.

Art. 27.- Prohibiciones.- Se prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en cualquiera de los motivos previstos en la presente Ley por parte de las autoridades nominadoras, funcionarios, servidores, presidentes, gerentes, directores, jefes de personal, o cualquier persona con poder de decisión en los sectores público o privado, que altere la igualdad de oportunidades de acceso o permanencia en un empleo o trabajo, la cual será sancionada de conformidad con lo que dispone la presente Ley.

Art. 28. Impedimento para los empleadores.- Las autoridades, funcionarias y funcionarios del sector público y las ejecutivas y ejecutivos de las empresas privadas contra quienes recayere la presunción de responsabilidad por discriminación laboral, en caso de interposición del recurso de igualdad laboral, no podrán demandar daño moral o pedir reparación económica a la persona demandante que se hubiere sentido afectada en sus derechos.

Título VII

Del incumplimiento y sanciones

Art. 29. Del incumplimiento.- En caso que una empresa privada incumpliere con las obligaciones previstas en la presente Ley, el Ministerio de Relaciones Laborales notificará a todos los organismos del sector público y a la Contraloría



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

General del Estado, la inhabilitación de ésta para participar en licitaciones públicas y para constituirse en proveedora de bienes y servicios del Estado, detallándose suficientemente las razones de la sanción, la que podrá ser levantada una vez que el empleador demuestre ante el Ministerio del ramo haber corregido procedimientos y haber cumplido con la sanción impuesta.

En el sector público, en caso de incumplimiento de la autoridad nominadora y de un funcionario o funcionaria, se estará a lo previsto en la presente ley.

Art. 30.- Sanciones.- Quien de manera arbitraria e injustificada, obstruya, impida u obstaculice de cualquier manera, el ingreso de una persona a un puesto de trabajo de cualquier naturaleza para el que cumple con los requisitos de idoneidad señalados en esta Ley, por las razones previstas en el Art. 1 de la Ley Orgánica de Igualdad Laboral, será sancionado:

a) De pertenecer al sector público.- Conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, según sea el caso; y,

b) De pertenecer al sector privado.- El empleador será sancionado con una multa mensual de entre diez a cien remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador privado;

c) De pertenecer al sector comunitario.- Para el empleador del sector comunitario, regirá una sanción de entre tres y diez salarios básicos, mínimos unificados del trabajador privado.

Art. 31. De las multas.- Las multas serán impuestas por el Director General del Trabajo, se cobrarán proporcionalmente por el tiempo transcurrido, subsistirán mientras no se corrija la acción discriminatoria, concediéndole el cargo a la persona discriminada y serán depositadas en un veinte por ciento en la cuenta del Ministerio de Relaciones Laborales, destinándose al fortalecimiento del área de supervisión y control de dicha Cartera de Estado y el ochenta por ciento restante en la cuenta única del Tesoro Nacional.

Art. 32. De las empresas de economía mixta y comunitarias.- Para éste y cualquier efecto relacionado con la presente Ley, las empresas:

De economía mixta.- Serán consideradas públicas si la mayoría accionaria es del estado. Si la mayoría accionaria perteneciere al sector privado, pertenecerán al sector privado.

Comunitarias.- Se considerarán como pertenecientes a este sector, las empresas u organizaciones cuya mayoría o la totalidad del paquete accionario se encuentre en poder de la comunidad.

Art. 33. Responsabilidad penal.- Las personas que en el ámbito de decisión de las empresas públicas, privadas, de economía mixta, comunitarias y demás organismos del sector público, hubieren realizado prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, conforme a lo previsto en esta Ley, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas y civiles a que hubiere lugar, serán



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

sancionadas según sea el caso, conforme a lo que disponen los artículos innumerados tercero y cuarto, del Capítulo Innumerado del Título II del Código Penal.

Art. 34. Adjudicación del cargo.- En cualquiera de los casos, de comprobarse que hubo discriminación laboral en un proceso de selección de personal, el empleador está obligado a adjudicar el cargo a la persona damnificada, reconociéndole sus haberes desde la fecha en que el mismo fue ocupado por el otro aspirante al que se le adjudicó ilegalmente.

Los valores ilegalmente pagados, según sea el caso, correrán a cargo de la persona que teniendo el poder de decisión en la empresa, organización u organismo del sector público, hubiera realizado la equivocada selección de la o las personas.

Título VIII

Del recurso de igualdad laboral

Art. 35. Del recurso de igualdad laboral.- El recurso de Igualdad Laboral es un derecho que cualquier persona puede interponer ante la autoridad laboral correspondiente, si en el transcurso de un proceso de selección de personal o luego de que éste se hubiere realizado, ésta tuviere indicios debidamente fundamentados de haber sido discriminada, en beneficio de otro u otros concursantes, con la finalidad de demandar la restitución de sus derechos conculcados, en el fuero de la Ley Orgánica de Servicio Público o del Código del Trabajo.

El recurso de igualdad laboral podrá ser interpuesto de oficio por las autoridades laborales correspondientes o a petición de parte.

En todos los casos, la persona afectada podrá interponer el recurso que esta Ley prevé a fin de reclamar sus derechos, los cuales no excluyen a los previstos en otras normas que amparen derechos idénticos y/o similares a los previstos en la presente normativa.

Art. 36. Condiciones.- Para el recurso de igualdad laboral, pueda ser ejercido de conformidad con la Ley, será condición indispensable que la persona concursante haya participado en un proceso de selección de personal y que tenga la convicción de haber sido discriminada en el mismo.

De la jurisdicción y competencia

Art. 37. De la jurisdicción.- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado o de economía mixta en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Reformas al Código del Trabajo

Art. 38. Se reforma al Art. 568 del Código del Trabajo en los siguientes términos:

Art. 568. Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, y por discriminación en la selección de personal que hicieren los empleadores y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Art. 39. En el Código del Trabajo, inclúyase a continuación del Art. 568 el Art. 568-A, que dirá:

Art. 568-A. Del Recurso de Igualdad Laboral.- El Ministerio de Relaciones Laborales vigilará que los procesos de selección de personal se realicen en igualdad de condiciones, sin exclusiones de ninguna naturaleza, a través del Recurso de Igualdad Laboral, que podrá ser interpuesto ante el Inspector del Trabajo y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción, de manera verbal o escrita, por cualquier persona que se sintiere perjudicada por discriminación laboral sufrida en su contra, en un proceso de selección de personal realizado por un empleador.

Para el efecto, se seguirá el procedimiento previsto en este Código, en todo lo que fuere aplicable.

Art. 40. Sustitúyase el Art. 573 del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 573. Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar una discriminación en la selección de personal que hicieren los empleadores, o un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe, según sea el caso.

Art. 41.- Se reforma el Art. 574 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

Art. 574. Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo o juicios por discriminación laboral en la selección de personal, podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

Reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Art. 42.- A continuación del Art. 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, agréguese los siguientes artículos:

Art. 5 A.- Del recurso de Igualdad Laboral.- El Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Secretaría Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (*Senres*) vigilará que los procesos de selección de personal y concursos de merecimientos y oposición, se realicen en igualdad de condiciones, sin exclusiones de ninguna naturaleza.

Cualquier persona que sintiere haber sufrido discriminación laboral en un proceso de selección de personal o concurso de méritos y oposición realizado por un empleador público, por cualquiera de los motivos previstos en esta Ley, podrá interponer el Recurso de Igualdad Laboral ante la respectiva autoridad del Viceministerio de Servicio Público, de manera verbal o escrita, de conformidad con lo previsto en el siguiente artículo.

Art. 5 B. Del procedimiento.- La autoridad laboral en el plazo de cuarenta y ocho horas notificará a la autoridad nominadora, procediendo a iniciar el correspondiente sumario administrativo previsto en el Art. 44 de esta Ley.

Art. 43. Refórmese el literal f del Art. 24 de la LOSEP en el siguiente sentido:

f) Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación o violentar las disposiciones previstas en la Ley Orgánica de Igualdad Laboral u otras garantías constitucionales;

Art. 44.- Refórmese el Art. 63 de la LOSEP de la siguiente manera:

Artículo 63.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la plena observancia de las disposiciones previstas en Art. 11 numeral 2 de la Constitución, de conformidad con lo previsto en la Ley.

Art. 45. Refórmese el segundo inciso del Art. 65 de la LOSEP, de la siguiente manera:

Respecto de la inserción y accesibilidad de las personas en igualdad de condiciones a un puesto público remunerado, se aplicarán los principios de igualdad, justicia, transparencia y no discriminación laboral, 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, o por cualquier otra diferencia física o distinción personal o colectiva, temporal o permanente.

Art. 46.- Sustitúyase el literal n) del Art. 48 de la Ley Orgánica de Servicio



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

Público por el siguiente:

n) Discriminar en los procesos de selección de personal y concursos de méritos y oposición, a las personas a las que se refiere el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República.

Art. 47. Agréguese a continuación del literal n, el ñ), el cual dirá:

ñ) Las demás que establezca la Ley.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, promoverán el enrolamiento de estudiantes indígenas, afrodescendientes y montubios, en los cursos de formación de oficiales, a quienes les brindarán todas las facilidades necesarias para tal fin, de conformidad con lo previsto en el Reglamento.

SEGUNDA.- No se considerará discriminación laboral, a las medidas provisionales o permanentes que dicte la autoridad competente y que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima o se hubiere comprobado judicialmente, que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado o de las personas, sin perjuicio del derecho que ésta tiene a la defensa de sus derechos.

TERCERA.- No se considerarán discriminatorias las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que por las razones previstas en el Artículo 1 de esta Ley, el Estado les reconozca los beneficios previstos en la ley u otras medidas de protección o asistencia especial.

CUARTA.- El Ministerio de Relaciones Laborales será responsable de cumplir y hacer cumplir la presente Ley, de dictar las políticas necesarias para este fin y de proponer las reformas legales tendientes a lograr el pleno cumplimiento y observancia del principio de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo, de todas las personas.

QUINTA.- El Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas definirá mecanismos apropiados de promoción, fomento y concesión de créditos educativos y becas en favor de estudiantes indígenas, montubios y afrodescendientes, de manera diferenciada, que posibiliten su pleno acceso a la educación superior de tercer y cuarto nivel.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ejecutivo expedirá el Reglamento de la misma.

SEGUNDA.- En el mismo plazo, todas las empresas públicas, privadas, mixtas y comunitarias, estarán obligadas a remitir al Ministerio de Relaciones Laborales el estado de situación laboral, en el que se incluirá las acciones que



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

cada una hubiere realizado y tuviere establecidas para cumplir lo dispuesto en la presente Ley.

TERCERA.- En el plazo de doce meses de expedida esta Ley, las empresas públicas, privadas, mixtas, comunitarias y demás organismos del sector público, deberán acoger todas las disposiciones previstas en la presente Ley.

CUARTA.- Todos los empleadores de los sectores público, privado, mixto y comunitario, en el plazo de dieciocho meses deberán demostrar documentadamente haber utilizado mecanismos de inclusión y no discriminación laboral en la selección de personal que hubieren realizado a partir de la fecha de publicación de la presente ley.

LGR/...



REPÚBLICA DEL ECUADOR
ASAMBLEA NACIONAL

**FIRMAS DE ASAMBLEÍSTAS QUE RESPALDAN EL PROYECTO DE LEY
ORGÁNICA DE IGUALDAD LABORAL, PRESENTADO POR EL AB. HENRY
CUJI COELLO, ASAMBLEÍSTA POR PASTAZA Y VICEPRESIDENTE DE LA
COMISIÓN ESPECIALIZADA DE JUSTICIA Y ESTRUCTURA DEL ESTADO.**

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMAS

Alfredo Ortiz C

TOMAS FERRALLOS UGAR

Galo Vaca

Nivea Uiter

ROBERTO RODRIGUEZ G

Rocio VALAREZO

HUGO CUEVEDO

Juan José Salazar
JIMMY PINOANGATE

Susana Calderón

Luis Alarcón HONAN

ESPERANZA MENA

[Firma]

Nivea Uiter
[Firma]

[Firma]