

**COMISIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

**ACTA-CONVOCATORIA NRO. 37
13 DE MAYO DE 2010**

Siendo las 09H11 del día jueves trece de mayo de 2010, se reúnen los Asambleístas que integran la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, la señora presidenta solicita al señor secretario que constate si existe el quórum correspondiente, estando presente los Asambleístas: Dora Aguirre, Armando Aguilar, Linder Altafuya, María Augusta Calle, Guido Jalil, Kléver García, Tito Nilton Mendoza, Carlos Samaniego, Nivea Vélez, seguidamente luego de constatar el quórum, la señora Presidenta da por instalada la sesión y dispone que por secretaría se de lectura al orden del día: 1.- Continuación del tratamiento conocimiento del articulado del Proyecto de Ley de Servicio Público para Informe de Segundo Debate.

Interviene la señora Presidenta de la Comisión, Asambleísta Nivea Vélez, señor secretario continúe con el artículo correspondiente. Interviene el señor Secretario, Artículo 7.- Responsabilidades y sanciones por el nepotismo.- Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa civil o penal a que hubiere lugar serán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos en los casos señalados en el artículo 6 de esta Ley. Será sancionada con la destitución de su puesto la autoridad nominadora que designe o contrate personal y la persona ilegalmente nombrada o contratada, contraviniendo la prohibición de nepotismo, establecida en esta Ley. Además, será solidariamente responsable por el pago de las remuneraciones erogadas en la Institución. La misma sanción se impondrá a la servidora o servidor que hubiere dispuesto el registro del nombramiento o contrato siempre que lo haya realizado a sabiendas de la existencia del nepotismo o por negligencia, quien, al igual que la autoridad nominadora, responderá solidariamente por los pagos efectuados. El responsable de la Unidad de Administración de Recursos Humanos y la servidora o servidor encargado de registrar el nombramiento o contrato, no serán responsables solidariamente del pago indebido señalado en este artículo, siempre y cuando hayan advertido por escrito a la autoridad nominadora, Ministerio de Relaciones Laborales y a la Contraloría General del Estado, sobre la inobservancia de esta norma, previo al registro o posesión del interesado en laborar en la entidad. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, señora Presidenta,

W

señores asambleístas, en el presente artículo hay una observación de la comisión que trabajo con AME, CONCOPE, y Confederación de Municipalidades Ecuatorianas, la observación que se pide y que están de acuerdo es que se incluya al final del presente artículo un inciso que diga lo siguiente: En los gobiernos autónomos descentralizados la advertencia se dirigirá a la máxima autoridad administrativa y a la Contraloría General del estado. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, me parece bien acogan esa propuesta. Interviene el señor Secretario, No objeción al Artículo 7. Artículo 9. Inhabilidad especial por mora.- No se registrarán los nombramientos expedidos o contratos celebrados a favor de las personas que se encontraren en mora con el Gobierno Nacional, gobiernos autónomos descentralizados, Servicio de Rentas Internas, Banco Central del Ecuador, instituciones financieras abiertas o cerradas pertenecientes al Estado, entidades de derecho privado financiadas con el cincuenta por ciento o más con recursos públicos, Empresas Publicas o en general con cualquier entidad u organismo del Estado; o que sean deudores del Estado por contribución o servicio que tenga un año de ser exigible; o que se encuentre en incapacidad civil judicialmente declarada. Se exceptúan los nombramientos expedidos o contratos celebrados a favor de personas que se encuentran en mora, si previo a la obtención del nombramiento o contrato se hace constar en la declaración patrimonial juramentada, el detalle de la deuda con el convenio de pago suscrito que se pretende efectuar una vez que ingrese al Sector Público. En caso de incumplimiento del convenio de pago, se procederá a la separación del servidor y terminación inmediata del contrato o nombramiento, sin derecho a indemnización alguna. Será destituido del cargo o se dará por terminado el contrato, sin lugar al pago de indemnización alguna, si se comprueba la falsedad de su declaración juramentada realizada para el efecto, al momento del registro o posesión, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda. Artículo 10. Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad, en el sector público.- Las personas contra quienes se hubiera dictado sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, cohecho, concusión o enriquecimiento ilícito, y en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del Estado, están incapacitados para el desempeño bajo cualquier modalidad de un puesto, cargo, función o dignidad pública. También lo están, quienes han sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata, tráfico o violación. Interviene el Dr. Aldo Auquilla, ahora es trata como genérico, porque ya no estaríamos hablando de la trata por ejemplo en el caso de explotación de mujeres, en el caso de explotación de órganos, por eso el genérico es trata. Interviene el señor Secretario, Inciso final del artículo 10. Igualmente, esta prohibición se extiende a aquellas personas que directa o indirectamente hubieren recibido créditos vinculados en contravención al ordenamiento jurídico vigente; no objeción. Artículo 11. Propuesta redacción.

Remoción de las y los servidores impedidos de serlo.- El Contralor General del Estado o Ministro de Relaciones Laborales, por iniciativa propia o a pedido de la ciudadanía, solicitarán por escrito motivadamente, la separación inmediata de la servidora o servidor público que estuviere impedido de serlo, previo sumario administrativo correspondiente y respetando los derechos a la defensa y debido proceso. Esta solicitud será atendida por la autoridad nominadora, a quien corresponderá nombrar el reemplazante. Si el infractor no es separado en el plazo de quince días, el Contralor General del Estado lo hará de conformidad con la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. La falta de atención a la solicitud de separación señalada en el presente artículo, será causal de destitución de la autoridad nominadora. Para el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, el requerimiento para la separación de las y los servidores públicos le corresponde a la autoridad nominadora. No objeción al artículo 11. Artículo 17. Clases de Nombramiento.- Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expidan para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo del Tribunal de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para ello; y, b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. b.3) Para ocupar un puesto cuya servidora o servidor está en uso de una comisión de servicios sin remuneración; este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión de servicios. c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pregunto y en el caso de que sea por suspensión, no habrá que aclarar lo anterior cuando dice mientras dure el trámite judicial. Interviene el señor Secretario, Artículo 17. Clases de Nombramiento. Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expidan para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo del Tribunal de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para ello. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ya no hay Tribunal, es la Sala. Interviene el señor Secretario, Artículo 28. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, solo para hacer una observación señora Presidenta, señores Asambleístas, se propone una redacción de unificar el artículo 27 y 28 para que sea una sola redacción, esta está codificado como artículo 25 en la matriz y la propuesta la va a dar lectura el señor secretario. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, lea los dos artículos que se proponen unificar. Interviene el señor Secretario, se propone

unificar el 27 y 28 en el siguiente texto: Artículo 27. De la jornadas legales de trabajo.- La jornada ordinaria de trabajo en todas las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta ley será de 8 horas efectivas diarias, 40 horas semanales de lunes a viernes durante 5 días de cada semana con descanso los días sábados y domingos aplicando los principios de continuidad y servicio ininterrumpido. Ojo sábados y domingos. Interviene el Asambleísta Kléver García, nosotros habíamos manifestado que no sea sábados y domingos, porque en el caso de las parroquias en el caso específico de los doctores, ellos trabajan los sábados y los domingos, en el caso también del registro civil por ejemplo en mi provincia los días miércoles empiezan a trabajar, nosotros ya habíamos propuesto y se quedó que se elimine sábados y domingos. Ocho horas diarias continuas e ininterrumpidas nada más. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, si yo creo que eso es cierto, ay instituciones que por su naturaleza y en el sector rural tienen que trabajar el fin de semana y cambia, entonces suprimir esa parte. Interviene el señor Secretario, Artículo 28. Jornada de trabajo.- La jornada ordinaria de trabajo podrá tener las siguientes modalidades: a) Jornada única: es aquella que se cumple por 8 horas diarias continuas con periodos de descanso hasta por 2 horas para el almuerzo. Periodo que no está incluido en la jornada de trabajo; b) Jornada especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única, requiere de jornadas, y turnos especiales, y es fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales. Las Instituciones que, justificadamente requerirán que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, requerirán de la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de las servidoras o los servidores. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, como queda la propuesta unificada. Interviene el señor Secretario, propuesta unificada, Artículo 25 unificado.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades: a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes, durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso hasta por dos horas diarias para el almuerzo, periodo que no está incluido en la jornada de trabajo. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, no repita la palabra periodo otra vez señor secretario, elimine "periodo". Interviene el señor Secretario, b) Jornada Especial.- Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única, requiere de jornadas, horarios o turnos especiales, y es fijada para cada caso, observando

el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales. Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de las servidoras o los servidores. Las Instituciones que, justificadamente requerirán que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, requerirán de la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales; o de las autoridades nominadoras para el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

Interviene la Asambleísta Dora Aguirre, estamos hablando en el artículo 27 de la jornada ordinaria y de jornada especial básicamente hemos eliminado el término jornada única que estábamos tratando anteriormente por lo tanto en jornada especial cuando hablamos que es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores no puede sujetarse a la jornada única, yo creo que aquí deberíamos mencionar jornada ordinaria que son las 2 jornadas que estamos haciendo referencia en el artículo. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, compañeros aquí en la parte pertinente de la jornada ordinaria dice: aquella que se cumple por 8 horas diarias efectivas continuas de lunes a viernes durante los días de cada semana por 40 horas semanales, yo diría que sería con 40 horas, en vez de por debería ser con 40 horas semanales. Y periodos de descanso, aquí con periodos de descanso hasta por dos horas diarias para el almuerzo, ahí tenemos que analizar porque 2 horas diarias para el almuerzo si trabajan de 8 a 4 y media de la tarde y dan 2 horas; dos horas, periodo que no esta incluido en la jornada de trabajo, pero dice 2 horas diarias para el almuerzo. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, no puede ser que tengan 2 horas cuando estas a las 4. No está incluido compañero. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, aquí dice por 40 horas a la semana que yo propongo en vez de "por", se incluya la palabra "con". Interviene el Asambleísta Kléver García, señora Presidenta, en este artículo le estamos cargando de trabajo al Ministerio de Relaciones Laborales porque vamos a llenar de solicitudes para las jornadas únicas especiales. Entonces dice que requerirán la aprobación de la respectiva unidad de recursos humanos en su entidad, no las aprobaciones del Ministerio de Relaciones Laborales. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, en las unidades sería de poner, las unidades del Ministerio porque tienen en las provincias. Interviene el asesor Dr. Carlos Paladines, señora Presidenta, señores Asambleístas, conforme lo dispuesto en la constitución hay un ente rector de lo que es administración de recursos humanos, es importante vigilar, puede ponerse unidades de recursos humanos pero siempre es necesaria una autorización del Ministerio de Relaciones Laborales. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, yo tengo una consulta ¿no podremos poner clarificando que es la unidad provincial o regional? porque si es acá nunca volverá la respuesta. Interviene el Dr. Carlos Paladines, tal vez si va un ejemplo

de una situación práctica, el Banco Nacional de Fomento bajo el criterio de su autonomía redujo, y en la actualidad es así. Redujo su jornada laboral de 8 a 6 horas, que situación tan especial hace el Banco de Fomento para eso, es necesario que haya un ente rector que regule. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, de acuerdo Carlos lo que queremos decir es que como ponemos la unidad descentralizada de Ministerio de Relaciones Laborales para que no sea acá porque también es lo otro, viene al trámite acá y no regresa nunca a las provincias, los que están aquí solucionan pero los que estamos en provincia es imposible, como aclararíamos que no sea que viene acá sino que en las inspectoras, en las direcciones provinciales del ministerio. Interviene el Dr. Carlos Paladines, tal vez vía reglamentaria. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pero conociendo al actual ministro el querrá poner hasta el aire que respiran con la autorización de él, como le aseguramos eso. Interviene el Dr. Carlos Paladines, de todas maneras el punto de información que quería señalar a la mesa es que hay abusos y hay abusos graves. Interviene el Dr. Carlos Paladines, señora Presidenta, señores Asambleístas, a continuación el artículo 30 que codificado pasaría a ser el artículo 27. La observación de la comisión es que se incluya licencia con remuneración hasta por 6 meses, se lo hace después del literal (a) incluyendo el siguiente literal (b). Antes de eso señora presidenta, quisiera que me permita entregar la última observación. Hace referencia igualmente a esas observaciones a esos artículos que están determinados señora presidenta. Interviene el señor Secretario, Artículo 30, codificado número 27. Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos: a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; igual período podrá aplicarse para su rehabilitación; b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para rehabilitación en caso de prescripción médica; c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y a falta de éste, por otro profesional certificado en el que deberá constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, nosotros dijimos que tiene que ser de seguridad social y a falta de este por otro profesional legalmente abalizado por el Instituto de Seguridad Social. Interviene el señor Secretario, repito el literal c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a

falta de éste, por otro profesional. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, tiene que ser a falta de este por otro profesional legalmente o con el aval de otro profesional de salud pública. Interviene el señor Secretario, certificado en el que deberá constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido; d) Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más; e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más y cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre; g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado; h) La servidora o servidor público tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta; continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico, especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización; i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración de Recursos Humanos podrán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días, y en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; j) Para efectuar estudios regulares de postgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación al exterior o en el país, que beneficie a la Administración Pública, mediante comisión de servicios hasta por dos años, previo dictamen favorable de la unidad de administración de recursos humanos, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja; y, k) Por matrimonio, hasta tres días.

Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, compañera presidenta en el literal i) dice: Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, aquí me queda una inquietud, si hay uniones de hecho que no han legalizado aquella unión y le sucede el accidente tendrá que hacer el trámite legal primero para que le reconozcan legalmente y después optar por su permiso, me queda la inquietud porque para que sea reconocido legalmente la unión de hecho tiene que hacer el trámite ante el Juzgado de lo Civil y eso demora un tiempo de 6 meses o más. Interviene el señor Secretario, Artículo 32. Codificado número 30.- De las comisiones de servicio con remuneración.- Las o los servidores públicos podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la Unidad de Administración de Recursos Humanos, hasta por dos años, mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración. Siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la Institución donde trabaja y cumpla con los requisitos del puesto a ocupar. La servidora o el servidor público en goce de esta comisión tendrá derecho a percibir la remuneración mayor, o al pago de la diferencia entre lo que percibe en la entidad de la que depende y lo presupuestado en la que prestará sus servicios. La institución en la que originalmente hubiere estado laborando lo declarará en comisión de servicio, por todo el tiempo que dure el desempeño de la nueva función para la que fuere designado, que en ningún caso superará el establecido en el inciso anterior. La servidora o servidor, conservará todos sus derechos en la institución en la cual se encontraba originalmente sirviendo y, una vez que concluya su comisión de servicios, tendrá derecho a ser reintegrada o reintegrado a su cargo original o a uno equivalente si el anterior ha sido suprimido por conveniencia institucional. Se otorgarán comisiones de servicio con remuneración fuera del país cuando el servicio deba prestarse en instituciones públicas del estado ecuatoriano. No se concederá esta comisión de servicios a servidoras o servidores que ocupen puestos de nivel jerárquico superior, de periodo fijo, nombramientos provisionales o con contratos de servicios ocasionales. Artículo 31 codificado. De las Comisiones de Servicio sin remuneración.- Las y los servidores públicos, podrán prestar servicios sin remuneración en otra entidad del Estado con su aceptación por escrito, por una sola vez hasta por 4 años siempre que convengan a los intereses institucionales previo al dictamen favorable de de la Unidad de Administración de Recursos Humanos, mediante la concesión de comisión de servicios sin remuneración, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos un año de servicio en la Institución. Concluida la Comisión la servidora o servidor será reintegrada o reintegrado a su puesto original.- La entidad que otorgó comisión de servicios no podrá suprimir el cargo de la servidora o servidor que se encuentra en comisión de servicios sin sueldo. No se concederá esta comisión de servicios a servidoras o servidores que ocupen puestos de nivel jerárquico superior, de periodo fijo, nombramientos

my

provisionales o con contratos de servicios ocasionales. Interviene el Asambleísta Klever García, señora Presidenta, estaba revisando en su mayoría las observaciones dadas por la CONASEP y son meramente de palabras o de comas que si se puede recoger, yo solicitaría que tengamos el cuidado respectivo para acogerlos, en ese sentido en esta oportunidad en el artículo 32 dice que se elimine la palabra una sola vez, porque se está cuartando a los derechos de las personas de salir a tener sus comisiones y servicios. Entonces yo solicitaría también que se elimine una sola vez. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ¿Como así se está cuartando?. Interviene el Asambleísta Kléver García, porque las servidoras y servidores públicos prestan sus servicios sin remuneración en otra entidad del estado con aceptación por escrito por una sola vez, entonces eliminar las palabras una sola vez. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, si me parece deberíamos quitar las palabras por una sola vez aunque hay el riesgo que pase solo en comisión ahí no se como podríamos hacer porque hay gente que pasa solo en comisión. Ahí no se que podríamos hacer porque hay gente que pasa solo en comisión y a los 10 años cuando ya han pasado todos los gobiernos de turno que los podían tener bien regresan recién a su institución. Interviene el Dr. Carlos Paladines, señora Presidenta, señores Asambleístas, es talvez importante notar que en el actual artículo se está doblando lo vigente y lo que ha sido históricamente de 2 años en este tipo de comisiones, ahora se está haciendo de 4 años en parte también para que por ejemplo estudios de PHD puedan darse bajo en estas situaciones, omitir la frase una sola vez siendo comisiones de 4 años permitiría que con 2 comisiones usted este casi una década desvinculado de su institución, solamente con dos comisiones. Entonces tal vez lo que se puede hacer es por una sola vez en 20 años de servicio, porque ahora es 4 años, el punto de información que quería señalar es que antes eran 2 años, ahora son 4 años. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, o le mantenemos los 2 años y pudiendo ser renovada una sola vez. Interviene el Asambleísta Kléver García, podemos aumentarle eso, pudiendo ser renovada. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pudiendo ser renovado solamente por un periodo adicional, dejemosle los 4 pero, pudiendo ser renovado por un periodo adicional. Interviene el Asambleísta Kléver García, lo que pasa es que los periodos no se terminan ese es el problema también en las comisiones de servicios no va comisiones de servicios por 4 años. En mi caso yo fui presidente del Tribunal Electoral y me dieron comisión de 6 meses, entonces no es 4 años. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, no se si sea tan conveniente ponerle 4, dejarle mas bien 2, dejarle los 2 anteriores que estaban y ponerle por ejemplo pudiendo ser renovado solamente por 2 periodos más, ahí le estamos poniendo 6; lo que pasa es que le decimos por 4 y a lo mejor no necesita los 4, necesita 1, necesita 2 pero ya le cortamos la cabeza de una sola, podríamos decir por 2 años pero pudiendo ser renovado o pudiendo tener este beneficio por 2 periodos más. Interviene el Asesor Federico Medina, lo que usted plantea se puede solucionar si es que el periodo

no necesariamente se tenga que cumplir consecutivamente, se puede decir poner un plazo estipulado de una cantidad de años y que pueden ir acumulándose, si es que no lo vas cumpliendo puedes tener una comisión de servicio de 6 meses y te quedan 2 años; pero recuerden una cosa, cada partida presupuestada, cada puesto o función que se genere en cualquiera de las estructuras del estado está realizada por una razón de ser en base a una razón funcional, entonces permitir que una institución que generó esa partida presupuestaria o ese cargo. Imagínese usted es como si a un hospital le solicita que el médico cirujano se crea la partida para médico. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pero no te olvides que son sin sueldo; yo creo que hay 3 opciones compañeros. La una opción porque es una licencia sin sueldo, no se lleva la partida. Soy enemiga cuando se lleva la partida, la una opción sería dejarle como está, 4 años por una sola vez, la otra 4 años pudiendo ser acumulativo el tiempo; y la otra puede ser por 2 años le bajamos a 2 y pudiendo ser renovado únicamente por 2 periodos adicionales que le subiríamos a 6. Decidamos sobre estas 3 opciones. La una dejarle como está, 4 años y una sola vez, creo que no estamos de acuerdo. La segunda opción sería 4 años pudiendo ser en diferentes periodos, es decir ahora cojo un año a lo mejor en otro periodo cojo otro. La otra es bajarle a 2 años pero decir que puede además tener 2 periodos más, subirle a 6. Interviene el Asambleísta Kléver García, hay una propuesta que está más clara, por 6 años durante su carrera administrativa. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, perfecto 6 años durante su carrera administrativa. Hasta por 6 años, no en diferentes periodos, durante su carrera administrativa, es decir cumplió sus 6 años y ya no puede más. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, Artículo 33, codificado artículo 31. De las Comisiones de Servicio sin remuneración.- Las y los servidores públicos, podrán prestar servicios sin remuneración en otra entidad del Estado con su aceptación por escrito, por una sola vez hasta por seis años durante su carrera administrativa y siempre que convenga a los intereses institucionales, previo el dictamen favorable de la Unidad de Administración de Recursos Humanos, mediante la concesión de comisión de servicios sin remuneración, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos un año de servicios en la Institución. Concluida la Comisión la servidora o servidor será reintegrada o reintegrado a su puesto original. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, hay que quitar por una sola vez, hasta por 6 años durante su carrera. Interviene el Asambleísta Kléver García, hay que poner la excepción constitucional señora presidenta, el artículo 101 de la Constitución establece que las personas que somos electas automáticamente. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, hay que ponerle a excepción de los servidores y servidoras de elección popular. Interviene el Asambleísta Kléver García, autoridades electas por votación popular. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pongan a excepción. Interviene el Dr. Carlos Paladines, señora presidenta, la excepción debería ser se exceptúan de esta disposición los periodos para el ejercicio de puestos de elección popular. Interviene el señor

Secretario, Artículo 37, codificado número 33. De los permisos.- La autoridad nominadora deberá conceder permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite la regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores públicos que laboren en jornada especial. Los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica hasta por dos horas, siempre que se justifique con certificado médico otorgado por el Seguro Social o abalizado por los Centros de Salud Pública. Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias hasta que el niño cumpla un año de edad, este permiso correrá a partir de que haya concluido el permiso de maternidad. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ahí la propuesta no es hasta que el hijo cumpla un año sino la servidora tendrá licencia por 12 meses, no hasta que el hijo cumpla un año, por 2 meses a partir de concluida su licencia por maternidad, porque el hijo cumple un año a los 12 meses, pero dejamos que el hijo tenga 15 meses. La servidora tendrá permiso para el cuidado de su niño por 2 horas diarias durante 12 meses contados a partir de concluir la licencia por maternidad. Interviene el señor Secretario, Inciso Tercero.- Las servidoras públicas que tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por 2 horas diarias durante 12 meses contados a partir de concluida la licencia por maternidad. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, es decir 15 meses. Interviene el señor Secretario, Inciso siguiente.- La autoridad nominadora deberá conceder permisos con remuneración a los directivos de las Asociaciones de Servidores Públicos, legalmente constituidos, de conformidad al plan de trabajo presentado a la autoridad institucional; siempre y cuando no afecten a la norma de desenvolvimiento de la Entidad. Previo informe de la Unidad de Recursos Humanos, las o los servidores públicos, tendrán derecho a permiso de hasta dos horas diarias para el cuidado de familiares que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas. Interviene el Asambleísta Kléver García, los servidores públicos en este artículo manifiestan que en vez de la palabra podrá, es deberá, yo creo que debe ser obligatoriamente concederá permisos. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, quítele el deberá por concederá. Interviene el señor Secretario, Artículo 41. Codificado 37. Del Traspaso de Puestos a otras unidades o instituciones.- La autoridad nominadora, previo informe técnico de la Unidad de Administración de Recursos Humanos, podrá autorizar el traspaso de puestos con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución. Para el traspaso de puestos con su respectiva partida presupuestaria a otra entidad, institución, organismo o persona jurídica de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley, además del informe técnico de la unidad de administración de recursos humanos, se requerirá el dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas y la aprobación del Ministerio de

Relaciones Laborales. Para el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados se procederá de conformidad con lo determinado en el Código de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. Para fines estadísticos, se deberá informar al Ministerio de Relaciones Laborales de los trasposos señalados en el presente artículo. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, si no hay ninguna observación, continuamos con el siguiente artículo. Interviene el señor Secretario, no objeción al Art. 37 codificado. Artículo inumerado.- artículo codificado 39. Intercambio voluntario de puesto. Interviene el Asambleísta Kléver García, las observaciones que se hacen aquí, es que se aumente en el articulado 41 que se ponga de las permutas, en caso de enfermedad, cambio de estado civil, seguridad personal, debidamente comprobados de las servidoras y servidores públicos podrá realizar permutas de puestos de trabajo de características similares siempre que se cuente con el acuerdo de las partes y el informe. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, señor Asambleísta, es el artículo que va a leer el secretario que está como inumerado y codificado sería el artículo 37 está en la matriz, no está como permuta sino con el título de intercambio de puestos. Señora presidenta con su permiso para que lea el secretario. Interviene el Asambleísta Linder Altafuya, para esa observación han mandando los servidores públicos, tenemos que ir constatando lo que aquí nosotros hicimos como observaciones que se van aprobar ahora porque ellos están en cambio retrasados en el análisis del proyecto. Interviene el Asambleísta Kléver García, entonces el acuerdo que se llama intercambio de puestos no de permutas. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, la permuta está detallada en el Código Civil, es el cambio de bienes. Los puestos no son bienes, los cargos tampoco son bienes. Entonces la propuesta es que se corrija el título de permutas por intercambio voluntario de puestos, es lo mismo. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, como le van a dejar eso, eso es terrible, eso se presta para un negociado, nosotros quedamos en no acoger eso. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, señora asambleísta la resolución de la comisión fue de que hagamos un artículo inumerado de esto, y esta con las firmas. Interviene el señor Secretario, Artículo inumerado, codificado 39. Intercambio voluntario de puestos.- Las autoridades nominadoras, previo informe de las unidades de administración de recursos humanos, podrán autorizar el intercambio voluntario de puestos de las y los servidores, siempre que sean puestos de similares características en ambas instituciones, en los siguientes casos: a) Enfermedad; b) Cambio de estado civil; y c) Seguridad familiar o personal. Para la aplicación del presente artículo el reglamento general de esta Ley establecerá los procedimientos y mecanismos correspondientes. Por el intercambio voluntario de puestos no podrá mediar pago alguno; en caso de comprobarse el pago, previo sumario administrativo, se procederá a la destitución de las o los servidores sumariados. Interviene el Asambleísta Kléver García, entonces aumentarle ahí una parte también, el literal d), que diga también por cuidado de lo que estamos poniendo en lo anterior, del caso práctico de mi provincia. Un maestro tenía artrosis, no podía

hacer los cambios, estaba en la sierra, ni por enfermedad le daban los cambios, y en otro de los casos también puede ser por el cuidado una calamidad doméstica extrema. Interviene el señor Secretario, No objeción al artículo 39. Artículo 45, codificado número 42. Sanciones disciplinarias.- Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes: a) Amonestación verbal; b) Amonestaciones escritas; c) Sanción pecuniaria administrativa; d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y, e) Destitución. La amonestación verbal se aplicará por fallas leves, según lo determine el reglamento de personal de cada institución, se dejará constancia por escrito de esta sanción. Suspendido inciso. La amonestación escrita se impondrá cuando la servidora o servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales y en los demás casos, las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas y de conformidad a los reglamentos institucionales de personal. Las sanciones señaladas en los literales c) y d) se establecerán en el Reglamento General de esta Ley, aplicando el principio de proporcionalidad de las faltas. Artículo 42 sin objeción. Artículo 46, codificado 43. Sanciones pecuniarias administrativas.- La autoridad competente impondrá una sanción pecuniaria administrativa que no exceda del diez por ciento de la remuneración o dispondrá la suspensión temporal sin goce de remuneración, en el ejercicio de sus funciones, por un período que no exceda de treinta días, a las servidoras o servidores que por negligencia en el cumplimiento de sus deberes, inasistencia, o violación de los reglamentos internos u otras normas, a que, por acción u omisión, hayan incurrido en una de las causales señaladas en esta Ley. Sin perjuicio de otras sanciones establecidas por la ley, extiéndase las disposiciones de este artículo a las servidoras o servidores que publiquen, divulguen o comuniquen, de manera no prevista por la ley o sin facultad de la autoridad competente, cualquier dato o información relativos a las actividades u operaciones de oficinas públicas o de personas particulares que hayan llegado a su conocimiento en el desempeño de sus funciones y que por su naturaleza tengan el carácter de confidenciales o reservados. En el caso de reincidencia, la servidora o servidor serán destituidos con arreglo a la ley. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, deben poner con arreglo a la ley, que le ponga con sujeción a la ley. Interviene el señor Secretario, Artículo 47, codificado 44. Del sumario administrativo.- Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determina el cometimiento o no, de las faltas administrativas establecidas en la presente Ley, por parte de una servidora o servidor público. Su procedimiento se normará en el Reglamento General de esta Ley. El sumario administrativo se ejecutará en aplicación de las garantías al debido proceso, respeto al derecho a la defensa y aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor. De determinarse responsabilidades administrativas, se impondrán las sanciones señaladas en la presente Ley. De establecerse responsabilidades civiles o penales, la autoridad nominadora será responsable de su traslado a los

14

órganos de justicia competentes. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, compañera Presidenta, aquí dice del sumario administrativo oral y motivado por el cual la administración pública determina el cometimiento o no. Determina, yo creo como estamos diciendo determina o no, debe decir determinará porque es a futuro no es inmediato. Interviene el señor Secretario, Artículo 51, codificado 47. Casos de cesación definitiva. La servidora o servidor público cesa definitivamente en los siguientes casos: a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada, y legalmente aceptada; b) Por incapacidad absoluta o permanente; c) Por supresión del puesto; d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada; e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción; f) Por destitución; g) Por revocatoria del mandato h) Por ingresar al sector público sin haber ganado el concurso de méritos y oposición y obteniendo el acta respectiva respetando el derecho a la defensa y al debido proceso; i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización; j) Por acogerse al retiro por jubilación; y k) Por muerte. Interviene el Asambleísta Kléver García, or ingresar al sector público sin haber ganado, sin ganar el concurso, debe decir sin haber ganado. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, en el mismo literal quisiera una explicación un poquito más amplia porque dice: por ingresar al sector público sin haber ganado el concurso de méritos y oposición y obteniendo el acta respectiva respetando el derecho a la defensa y al debido proceso, me parece que está demás esa parte respetando el derecho a la defensa a la defensa y al debido proceso, yo no se que acta respectiva. ¿Acta de que? Ahí quiero una explicación. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, señora presidenta solo quiero explicar porque se hizo esta norma, señores asambleístas en la reunión que se trató este artículo fue ingresado la última parte por ustedes señores asambleístas, no recuerdo el proponente pero no fuimos en calidad de asesores, por eso esta subrayado, eso fue lo que se ha resuelto por la Comisión. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, insisto señora presidenta, aquí bueno una de las causales para la cesación definitiva en el literal h) por ingresar al sector público sin haber ganado el concurso de méritos y oposición, pero aquí viene un complemento: y obtenido el acta respectiva, no se que tipo de acta. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, lo que pasa es que se necesita un acta que justifique que ganó el concurso porque sino puede decir: si ganó; por ejemplo yo estoy peleando por unos 40 cargos que se llenaron en el hospital Loja, me mandaron acta, porque no hubo acta, entonces si está bien poner el acta. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, pero es que aquí ya es con el debido proceso que se cumpla, el uno es como yo, yo denuncié algo y mientras del denunciado debe probar lo contrario para justificar lo que se está diciendo; yo creo que aquí me parece a mi criterio esta parte que está demás y obtenido el acta respectiva, respetando el derecho a la defensa y al debido proceso. Interviene el Dr. Carlos Paladines, señora Presidenta, señores Asambleístas, se han dado ocasiones en que se realice el concurso y los ganadores no son ingresados al sector

público o a la persona que uno estima que no ha ganado el concurso se le niega el derecho a ingresar al servicio público, debido a esto es importante que se respete el debido proceso si es que aun no le señalan que no ha ganado, que tenga la posibilidad de demostrar que efectivamente se ha hecho aquello. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, es otro trámite al que usted se refiere Dr. Asambleísta Samaniego, lo que usted señala es otra cosa. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, aquí lo que hago referencia al artículo 47 dice: casos de cesación definitiva. La servidora o servidor público cesa definitivamente en los siguientes casos: Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, acogida, tenga la bondad de omitir la siguiente parte. Interviene el señor Secretario, Artículo 52, codificado 48. Causales de destitución. Son causales de destitución: a) Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa la evaluación del desempeño y los informes del Jefe inmediato y la Unidad de Administración de Recursos Humanos; b) Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos; c) Haber sido sancionado por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito; y, en general, recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración; d) Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo; e) Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeros de trabajo, cuando estas no sean el resultado de la provocación previa o abuso de autoridad; f) Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; g) Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión, sin goce de remuneración; h) Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento; i) Incumplir los deberes impuestos en la letra f) del artículo 22 y quebrantar las prohibiciones previstas en las letras d) a la n) del Art. 24 de esta Ley; j) Por suscribir y otorgar contratos civiles de servicios profesionales, contraviniendo disposiciones expresas de esta Ley y su reglamento; k) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata o tráfico de personas, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona que en ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; l) Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva; m) Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupan a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción, para su cónyuge, conviviente o en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; n) Ejercer cualquier tipo de violación a los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la Institución ya sea compañera, compañero, jefa o jefe, subalterna, subalterno, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión;

y, o) Las demás que establezca la ley. La servidora o servidor destituido, podrán impugnar judicialmente dicha decisión la que podrá de manera discrecional en la primera providencia ordenar la suspensión provisional. La resolución que dispuso la institución. No se aplicará la discrecionalidad cuando la destitución sea por defraudación. Interviene el Asambleísta Kléver García, en el literal k) señora presidenta. Dice: realizar actos de acoso o abuso sexual, trata o tráfico de personas, entonces hay que eliminar tráfico de personas, sino solamente poner trata como se había acordado. Luego dice: discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona, el de otra persona está demás. Cualquier persona que quiera ese cargo, va y le molesta permanentemente y le dice me está acosando, entonces es otra persona que no tiene nada que ver. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, suprímale lo que dice o cualquier otra persona. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, aquí en el literal n) dice: Ejercer cualquier tipo de violación a los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la Institución ya sea compañera, compañero, jefa o jefe, subalterna, subalterno, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión. Pero ya estamos hablando aquí arriba sobre acoso o abuso sexual, trata y todo eso, entonces lo que el artículo n) ejercer cualquier tipo de violación de los derechos humanos y cualquier tipo de coacción acoso y agresión. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, lo que nos dice el Asesor es que el n) ya está en la Constitución, que debería ser eliminado. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, si porque el literal o) dice: las demás que establezca la ley. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, la propuesta es que se pueda eliminar, porque dice que ya está en la constitución. Interviene Asambleísta María Augusta Calle, si es que eliminamos lo que esta en la Constitución vamos a eliminar la mitad de la ley, muchas cosas que estamos poniendo aquí están en la constitución, pero tenemos que reglamentar y sobre el mismo literal n) vale la pena hacer un cambio, donde dice acoso y agresión debe ser acoso o agresión y también en el último inciso debería ir una coma, dice: La servidora o servidor destituido, podrán impugnar judicialmente dicha decisión la que podrá, de manera discrecional en la primera providencia, ordenar la suspensión provisional. Interviene el señor Secretario, Artículo 53, se debe eliminar porque ya está en el artículo 15. Artículo 55, codificado número 50. Organismos de aplicación. La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración de los recursos humanos y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos: a) Ministerio de Relaciones Laborales; y b) Unidades de Administración de Recursos Humanos de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, en este artículo que se refiere a organismos de aplicación, hay otra observación que ha sido referida por parte de AME y CONCOPE. La observación es que se incluya un inciso que señale lo siguiente. En el ejercicio de la autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados mediante ordenanzas o resolución de la junta parroquial.

Regularán la administración del talento humano y establecerán planes de carrera, de escalafón, remuneración, incrementos salariales aplicados a sus propias y particulares realidades y financieras, ningún servidor o trabajador de los gobiernos descentralizados así como ninguna persona que preste sus servicios a dichas entidades bajo cualquier concepto, podrá percibir una remuneración mensual superior o igual al del presidente de la República. Esta sugerencia fue presentada por parte de AME y CONCOPE, pero no tuvo acuerdo por parte de las Confederaciones Municipales. Pongo en su conocimiento señora presidenta. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, señora Presidenta, yo creo que lo que acaba de dar lectura el señor asesor no tiene relación con el artículo 50, innumerado 55 y el artículo 50 organismo de aplicación de lo que acaba de leer no tiene relación para nada y por lo tanto deberíamos dar paso para que se incorpore, yo no estoy de acuerdo con eso. Esto es exclusivamente organismo de aplicación de esta ley nomás. Interviene el señor Secretario, Artículo 50 sin objeción. Artículo 57, 51 codificado. Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley. El Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y otras leyes, tendrá las siguientes atribuciones: a) Ejercer la rectoría de la administración del desarrollo institucional y de recursos humanos del sector público, b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración del desarrollo institucional de recursos humanos del sector público; c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mediante acuerdos ministeriales que se adecuen a las políticas dictadas por la secretaria Nacional de Administración Pública. Que serán publicadas en el registro oficial para aplicarse en las instituciones, organismos y dependencias del sector público. Interviene el Asesor, Dr. Kléver Bravo, el artículo que aprobaron en el último inciso que es el artículo 48, hay algunas cosas que hay que observar, la servidora o servidor destituido, podrán impugnar judicialmente dicha decisión, la decisión de destitución, eso es obvio, la que podrá de manera discrecional en la primera providencia, ordenar la suspensión provisional de la resolución que dispuso la destitución. Una que en esta ley le estamos disponiendo que es lo que debe hacer el juez y eso no es conveniente. Y la otra discrecionalidad no es norma sino es una excepción, mas bien lo obligatorio para los jueces es la motivación; y luego dice, no se aplicará la discrecionalidad, otra vez, cuando, la destitución sea por defraudación, ahí a más de la discrecionalidad también significa que califico el jefe de defraudación y ahí no puede actuar el juez. Mi propuesta es que ese párrafo debe eliminarse. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, yo quiero pedir a los señores asesores que como esto es un trabajo de equipo. Cuando observen algo, pidan la palabra. No dejen pasar estas cosas que a la larga nos pueden afectar, yo creo que efectivamente ahí no corre esa parte y sírvanse en borrar. Interviene el Dr. Aldo Auquilla, igual con Kléver señores asambleístas habíamos manifestado cuando se discutió con los

asesores el literal k), hemos puesto de cualquier otra persona era porque el público en algunas ocasiones podría acosar a quien brindará el servicio y Klever por ejemplo se acordaba de los jueces de menores o niños y adolescentes que básicamente acosan a las madres que están solicitando alimentos o pensiones alimenticias. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, le dejamos lo que estaba cualquier otra persona ejerza sus funciones y le omitimos lo que planteaba el asesor, continúe señor secretario. Interviene el señor Secretario, Artículo 57, codificado 51. Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta ley. El Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y otras leyes, tendrá las siguientes atribuciones: a) Ejercer la rectoría de la administración del desarrollo institucional y de los recursos humanos del sector público; b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración del desarrollo institucional de recursos humanos del sector público; c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mediante acuerdos ministeriales que se adecuen a las políticas dictadas por la secretaria Nacional de Administración Pública. Que serán publicadas en el registro oficial para aplicarse en las instituciones, organismos y dependencias del sector público. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, en el literal a) creo que habría que cambiar la parte que dice del desarrollo institucional de recursos humanos, el literal total dice: Ejercer la rectoría de la administración del desarrollo institucional y de los recursos humanos, eso es una facultad enorme; entonces creo que no podría cumplirla. Lo que podemos poner es ejercer la rectoría de la administración y desarrollo del trabajo de talento humano del sector público, desarrollo del talento humano que tiene que ver con políticas de formación en la carrera administrativa pero no lo que tiene que ver con el desarrollo institucional y de recursos humanos. Desarrollo del talento humano del sector público. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, hay una propuesta de modificar ese artículo. Consulto a los señores asambleístas si hay alguna observación en ese sentido, aceptamos la modificación. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, en el literal a) ejercer la rectoría de la administración y desarrollo del talento humano del sector público; y en el c) dice: emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mediante acuerdos ministeriales que se adecuen a las políticas dictadas por la Secretaria Nacional de Administración Pública. ¿Qué tiene eso que ver? o sea es la Secretaria Nacional de la Administración Pública la que va a dictar toda la implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos, por ultimo debería ser el SEMPLADES. Interviene el señor Secretario, c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mediante acuerdos ministeriales que se adecuen

a las políticas dictadas por la secretaria Nacional de Administración Pública. Que serán publicadas en el registro oficial para aplicarse en las instituciones, organismos y dependencias del sector público. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, estamos definiendo las funciones del Ministerio de Relaciones Laborales, yo creo que había que precisarle en que ámbito, esta bien que pueda diseñar planes, programas. Pero en el ámbito de la administración del talento humano o sea hay que precisarle el ámbito. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, nosotros estamos aquí dando una competencia a la Secretaria Nacional de la Administración Pública que no la tiene. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, si tienen ellos que emitir políticas publicas en el ámbito de la administración del talento humano. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos, para eso está el Ministerio de Relaciones Laborales. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ¿Y a quien le estamos dando?. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, a la Secretaria Nacional de la administración pública, podría ser por último SEMPLADES o el Consejo Nacional de planificación, pero no la secretaria, solo el ministerio, y la otra cosa a parte de eso en el mismo literal creo que habría que añadir a excepción de los GAD's que se regirán por las disposiciones establecidas en esta ley. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, revisemos este artículo para ver en que condiciones queda. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, señora presidenta este artículo es uno de los que más he debatido con la comisión técnica INAMI y CONCOPE. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, definamos lo que nos corresponde a nosotros, señor secretario vamos literal por literal. Interviene el señor Secretario, Artículo 51. Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta ley. El Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y otras leyes, tendrá las siguientes atribuciones: a) Ejercer la rectoría de la administración y desarrollo del talento humano del sector público. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, se ha cambiado atribuciones por competencias. Interviene el señor Secretario, b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración del desarrollo institucional de recursos humanos del sector público. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ¿Y por que le cambian recursos por talento?, cual es la explicación para cambiar. Interviene el Dr. Carlos Paladines, más que recursos lo que se está cambiando es desarrollo institucional con el desarrollo del talento humano, el desarrollo institucional es un área que abarca más de lo que está señalado en esta ley. Repito no es la discusión entre talento humano y recursos humanos sino desarrollo institucional y desarrollo de recursos humanos, es decir, temas como planificación estratégica, medición de objetivos que no están en esta ley. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, estamos en el literal b) yo creo que empecemos por el inicio del artículo. Es competencias de Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta ley, el Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y otras leyes,

tendrá las siguientes competencias. Ahora viene a) Ejercer la rectoría de la administración y desarrollo del talento humano. Aquí le hemos suprimido del desarrollo institucional y de recursos humanos del sector público. Y en el literal b) también tendríamos que hacer lo propio y en el resto de literales tendríamos que hacer lo propio pero mi inquietud es, si hablamos de desarrollo institucional, me parece que es del desarrollo de la institución como tal y a más de eso debe ser desarrollo institucional y talento humano, porque también tiene que ver en el desarrollo institucional no está alejado de aquello; entonces debería estar desarrollo institucional y talento humano porque las 2 cosas tiene que ver dentro de la administración dentro del control y la rectoría de este ministerio; esa es mi sugerencia salvo que haya algún criterio que mejore mi idea porque si quiero que haya una diferencia que es el desarrollo institucional y lo que es talento humano; y si las dos cosas van de la mano tendrían que ir las 2 cosas e incorporarse aquí. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, es sencillo lo que es desarrollo institucional a mi juicio, o tiene que ver con el ámbito esta ley, el desarrollo institucional es lo que hacia Carlos hace un rato, hacer la planificación estratégica para cambiar los objetivos, para ampliar las oficinas, para poder poner otras redes inalámbricas, o sea hay muchas cosas que implican al desarrollo institucional, nosotros estamos en esta ley hablando sobre recursos humanos. No tiene que ver con desarrollo institucional en la parte que está hay que eliminar porque no puede ser el Ministerio de Relaciones Laborales el que entre a ser planificación del desarrollo institucional, eso es imposible, si es que está eso hay que quitar en todos los literales, efectivamente también está en el literal b), eso hay que quitar; esta ley está tratando sobre recursos humanos, desarrollo del talento humano, que es la formación, el mejoramiento. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, se acoge la sugerencia de la asambleísta María Augusta Calle. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, compañeros yo vuelvo a insistir que se me aclare un poco más porque desarrollo institucional no es solamente la estructura de la institución, la parte material. Desarrollo institucional y organizacional significa la forma de organizar ese ministerio, puede ser que el ministerio quiera suprimir la nominación de un departamento, ponerle otro que se llamaría ya una reingeniería. Y en reingenierías tiene facultad el ministerio para hacerlo; y esto es un desarrollo institucional, parte del desarrollo institucional. No solamente lo miremos en la parte estructural como institución. Se puede hacer de pronto una reingeniería del cambio de nominaciones, departamentos, este departamento se llamaba recursos humanos ahora se va a llamar de derechos humanos que se yo. Por eso pido una ampliación para diferenciar sustancialmente lo que es desarrollo institucional y lo que es talento humano. Interviene el Dr. José Murillo, si nosotros analizamos justamente el artículo 51 claramente dice competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta ley. Si nos basamos en eso el Ministerio de Relaciones Laborales es solamente para el talento humano. Es así que en esta norma no podría ir lo que faltaría como estructura o ámbito estructural de cada empresa

o institución del estado. Por ende no podría ir institucional ya que para regular solamente el talento que puede ser beneficios, mas no estructuras físicas de las instituciones.

Interviene la señora Presidenta de la Comisión, una pregunta, pero cuando hablamos de hacer planes, programas; está inmerso el talento humano, no puede estar afuera, yo no puedo hacer un plan sin contar con el ser humano y con el talento humano. Entonces no puedo creer que el desarrollo institucional sea una cosa y sea otra cosa el talento humano. De lo que hemos visto con el Ministerio de Relaciones Laborales para botar a un poco de gente. Voy a poner con el sabido ejemplo de Agrocalidad. Le dieron una nueva estructura, una nueva planificación y botaron 110 personas porque en esta nueva estructura y en esta nueva planificación ya no entraban supuestamente, entonces van de la mano, yo no se en que momento se separa. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, el desarrollo institucional tiene que ver con la ley de modernización. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, el derecho administrativo contiene un conjunto de normas y leyes especiales, orgánicas, códigos que permiten desarrollar toda la administración del Estado, de los poderes ejecutivo y judicial, en este caso la ley que estamos haciendo que se desarrolla como la ley de servicio público es una ley orgánica, únicamente va hablar sobre la administración de talento humano, de remuneraciones, etc. No puede hacer referencia al desarrollo institucional y como bien decía la Asambleísta María Augusta Calle hay otras normas que se refieren a eso. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ¿Y parte del desarrollo institucional no es capacitar, formar, mejorar al talento humano? Interviene el Dr. Dario Peñarreta, efectivamente esas normas si se desarrollan en esta ley. En el capítulo que habla de la formación, capacitación; pero no es específica a una atribución especial del Ministerio de Relaciones Laborales dar la rectoría sobre la administración institucional. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, quizás la redacción este mal. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, si, efectivamente está mal y como está propuesto parece que cumple con todos los requerimientos que sería el organismo rector en este caso del Ministerio de Relaciones Laborales porque no tiene atribuciones para el ministerio determinarle a Petroecuador, por ejemplo, como debe desarrollar sus políticas. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, en eso estamos claros, yo lo que me refiero es que no podemos desligar que el talento humano es parte del desarrollo institucional y si no le dejamos políticas o competencias al ministerio para que promocióne, mejore, trabaje con el talento humano en función del desarrollo institucional se queda en el aire. Interviene el Asesor Federico Medina, una acotación. Primero ya existe una institución regente en materia de desarrollo institucional y se llama SEMPLADES. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ya estamos claros, lo que yo quiero es que encontremos la articulación entre lo que tiene que hacer el ministerio con el talento humano en función del desarrollo no como impulsor, sino en función del desarrollo

institucional porque yo he vivido tanto en esta comisión todo lo contrario, que se inventa cualquier cosa desde afuera y le dicen al Ministerio de Relaciones Laborales: esta es nuestra nueva propuesta y se vana fuera todos. Entonces no podemos dejar de vincular estos 2 elementos. Interviene el Dr. Carlos Paladines, señora Presidenta desde mi punto de vista propongo a la mesa lo que usted señala es la salida, es la administración del talento humano en función del desarrollo institucional. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pongalo en función del desarrollo institucional, lo hacemos para el desarrollo institucional, quisiera que lo redacten compañeros asesores. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, no quiero profundizar mucho en el tema ni polemizar, pero si creo que como se trata de la estructura de esta ley yo quisiera un poco que abarque, que acoja todos los espacios y los aspectos que se requieren dentro de esto, yo quisiera ver por su intermedio señora Presidenta y por secretaria o al señor asesor me permite que se de lectura y se revise en el diccionario que es talento y que es recurso humano para poder tener una diferencia perfecta y poder incorporar de acuerdo a eso en este articulado. Si usted me faculta. Interviene el señor Secretario, literal c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mediante acuerdos ministeriales que se adecuen a las políticas dictadas por la secretaria Nacional de Administración Pública. Que serán publicadas en el registro oficial para aplicarse en las instituciones, organismos y dependencias del sector público. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, considero que también tiene que llevar la misma estructura como ha propuesto el Asambleísta Samaniego. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, en este literal también hay que hacer algunas correcciones, tanto en que hay que ser secuencial, ya estamos revisando lo literales a), b) para que en este también se incorporen las modificaciones que se están haciendo y en la parte pertinente que dice que se adecuen a las políticas dictadas por la Secretaria Nacional de Administración Pública me parece totalmente errónea aquí tendrá que ir en todo caso si queremos dejar alguna exposición en torno aquello, para mi no debería ir, le deberíamos sacar esto porque es el ministerio el rector, el que va a organizar y el que tiene que planificar. Entonces deberíamos sacarle esto, y en la remota posibilidad tendría que ser SEMPLADES, y en la parte continua que dice: que serán publicados en el registro oficial, en ves de que se diga: que serán publicados, tendría que ir mismas serán publicadas, como obligatoriedad. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, tendría que quitarse porque no tiene nada que ver ahí. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, entonces decía aquí a continuación de la parte que ya se va a suprimir dice que serán publicadas en el registro oficial, yo diría, emitir normas e instrumentos mismos que serán publicados en el Registro Oficial. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, solo que quede la palabra mismos que serán publicados. Interviene el Dr. Carlos Paladines, solamente recordar la recomendación de la señora

2

Asambleísta Calle, que señalaba que en este literal se recomienda una excepción para los gobiernos autónomos descentralizados que se regirán por la disposición general establecida en esta ley. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, estoy de acuerdo, la única preocupación es que allá les aprobaron que se regirán por la norma técnica ¿no contradice esto con eso? Yo incluso quería que sea solo de la norma pero ustedes dijeron que sea de la norma técnica, votaron y reconsideraron ¿Esto que quieren poner no contradice lo que pusieron allá? Interviene el Dr. Carlos Paladines, no contradice porque el objetivo es que los gobiernos autónomos descentralizados aprueben sus normas en aplicación de la norma técnica, pero ellos aprueben. Lo que queremos evitar es que el ejemplo que damos siempre del gobierno municipal tenga que traer su estructura orgánica para que la prueben aquí en Quito. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, totalmente de acuerdo, pero veamos como le ponemos porque son más las demandas que hace la AME en ese sentido, como queda señor secretario el artículo. Interviene el señor Secretario, Artículo 51. Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley. El Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y otras leyes, tendrá las siguientes competencias: a) Ejercer la rectoría de la administración del talento en función del desarrollo institucional en el sector público; b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración del desarrollo institucional de recursos humanos del sector público; c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mismos que serán publicados en el registro oficial para aplicarse en las instituciones y organismos y dependencias del sector público; d) Efectuar el control mediante inspecciones, verificaciones, supervisiones o evaluación de gestión administrativa orientados a vigilar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en esta ley, su reglamento general, soluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y demás disposiciones conexas, de su resultado se emitirá informes a los órganos de control pertinentes para la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar de ser del caso; e) Realizar estudios técnicos relacionados a la gestión de remuneraciones del sector público; f) Elaborar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado y de las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, determinadas en el Art. 3 de esta Ley; g) Determinar, evaluar y controlar la aplicación de las políticas y normas remunerativas del sector público, así como establecer mediante resoluciones de carácter obligatorio para todas las instituciones públicas reguladas por esta Ley, el cumplimiento de dichas políticas; h) Preparar y expedir los reglamentos de aplicación general de gestión organizacional por procesos y de recursos humanos; i) Establecer políticas nacionales y normas

técnicas de capacitación así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación en lo referente a esta ley, para lo cual se creará a través del Instituto de Altos Estudios Nacionales IAEN, la red de formación y capacitación de la servidora y servidor público con escuelas, institutos y academias y programas de formación o capacitación e instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado; j) Determinar en forma técnica los montos máximos obligatorios que se asignarán para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales; k) Determinar con las autoridades que ejerzan la rectoría de las instituciones públicas el número de puestos con los que contarán las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley, con excepción de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, universidades y escuelas politécnicas y la Función Judicial, a través de auditorías para el caso de instituciones existentes y estudios previos de creación de nuevas instituciones, o modificación o incremento de personal. Para la determinación prevista en este literal, se deberá tomar en cuenta la especialidad de cada institución; l) Requerir de las Unidades de Administración de Recursos Humanos, información relacionada con el desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días; m) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones y recursos humanos del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Art. 3 de esta ley. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, después del c) había un inciso propuesto por la asambleísta María Augusta Calle en relación a los gobiernos autónomos descentralizados, sírvase acoger eso. Interviene el señor Secretario, n) Establecer métodos alternativos de intervención inmediata en las instituciones señaladas en el ámbito de esta Ley, a fin de prevenir a las servidoras y servidores públicos, las consecuencias que se pueden derivar por el incumplimiento de las obligaciones de sus puestos y los deberes establecidos por la Constitución y la Ley; y, ñ) Las demás que le asigne la ley. En las instituciones, entidades y organismos del sector público, el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso económico de un ejercicio a otro, como máximo, será el que determine el Ministerio de Relaciones Laborales, previo informes favorables del Ministerio de Finanzas respecto a la disponibilidad económica y del SENPLADES respecto de la planificación estratégica. Interviene la Asambleísta Dora Aguirre, era una reflexión en función al literal a) que habíamos modificado cuando hablamos de ejercer la rectoría de la administración en cuanto a recursos humanos del sector público en función del desarrollo institucional, entonces si en el c) nosotros mantenemos que una de las competencias del Ministerio será emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativos sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos contradecimos el literal a) porque una parte y por otra parte sustituimos acuerdos ministeriales que en este caso estaba integrado que debería hacerlo la Secretaria Nacional de Administración Pública o en este

25

caso la SENPLADES pero yo creo que no se debería suspender estos acuerdos ministeriales que desarrolle la entidad competente le pondría para definir si es la Secretaria Nacional de Administración Pública o SENPLADES, pero creemos que hay que tener coherencia entre el literal a) y el c) porque tiene que ver en cuanto a desarrollo institucional. Interviene el Dr. Carlos Paladines, un punto de información, en el literal i) se habla del IAEN y la red de capacitación y habíamos señalado en el artículo 53 y 54 volvemos a hablar del mismo tema. Sin embargo en el literal i) la capacitación está a cargo del IAEN y en el artículo 54 la capacitación está a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales. Por lo tanto hay una contradicción normativa entre el literal i) y el artículo 54. Bien podría señalarse si es que lo estiman pertinente los señores asambleístas que el artículo quede hasta la determinación de las políticas de capacitación, de tal manera que los temas relacionados con las redes queden desarrollados con los artículos 53 y 54 conforme a la propuesta presente. Interviene la Asambleísta Dora Aguirre, primero no se ha reflexionado sobre la primera reflexión que hacíamos en que sea coherente el literal a) y con el c). Interviene la señora Presidenta de la Comisión, hay un cuestionamiento de que no hay coherencia entre el literal a) y el c), si alguien quiere plantear. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, a) Ejercer la rectoría de la administración del talento en función del desarrollo institucional en el sector público; en el b) Proponer las políticas de Estado y de Gobierno relacionadas con la administración del desarrollo institucional de recursos humanos del sector público; y c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos mismos que serán publicados en el registro oficial para aplicarse en las instituciones y organismos y dependencias del sector público, con excepción de los gobiernos autónomos descentralizados. Ese es el primer borrador. Interviene la Asambleísta Dora Aguirre, en el literal c) hablamos de que emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales por procesos y recursos humanos, pero no nos olvidemos que aquí esas normas las emiten mediante los acuerdos ministeriales que se adecuen a las políticas dictadas, en este caso se pone la Secretaria de Nacional de Administración Pública, podría ser también SENPLADES. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, ya esta eliminado eso Dorita. Interviene la Asambleísta Dora Aguirre, es que no creo que se deba eliminar porque nosotros estamos diciendo que las normas que emite el ministerio de relaciones laborales directamente las publicamos en el registro oficial. Cuando no tiene la competencia en este caso el ministerio sino puede tener SENPLADES puede tener la Secretaria Nacional de Administración Pública, eso es el planteamiento. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, como quedamos entonces, ay una propuesta de que no se elimine ese literal. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, haciendo una secuencia y un seguimiento de lo que plantea Dora, yo creo que aquí como dice competencias del Ministerio de Relaciones Laborales en el


28

ámbito de esta ley, emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo. Aquí creo que deberíamos suspender esta parte que dice sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales. Yo creo que debería reducirse este literal y queda emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo. Y si algo más le complementamos para ponerle ahí mediante los mismos que serán emitidos mediante decretos o acuerdos ministeriales dependiendo de los casos. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, me parece que hay conceso de la propuesta del Asambleísta Samaniego. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, respetuosamente, al eliminar lo que se habla de diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales sería en verdad como repetir lo que dice el literal a), porque desarrolla el literal c) lo que le da la potestad al ministerio para que emita normas sobre como puede ser una estructura organizacional de una secretaria administrativa, que se yo del ministerio tal, entonces no permitiría desarrollar la norma, quedaría un vacío en la ley. Se debe corregir algunas cosas, pero se mantener lo que se refiere al diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales porque el ministerio tiene que emitir las normas de cómo va a ser los organigramas, las estructuras, como se puede reformar, etc. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, de acuerdo, pero es que la norma, el instrumento de desarrollo administrativo de diseño, reforma e implementación esto no lo hace directamente el ministerio, lo hace SENPLADES, entonces aquí deberíamos mejorarle un poco la redacción, de acuerdo a las políticas emitidas por SENPLADES y que serán publicadas en el registro oficial. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, elimine el c). Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, si es que eliminamos el c), con lo que yo estoy de acuerdo, creo que en el a) deberíamos poner normas técnicas. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pero no se olviden que después del c) iba la excepción de los gobiernos autónomos descentralizados. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, ejercer la rectoría en la administración del desarrollo institucional, ¿como estaba redactado?. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, ejercer la rectoría de la administración del talento humano en función del desarrollo institucional en el sector público. Interviene la Asambleísta María Augusta Calle, mediante la expedición de normas técnicas. Interviene el Dr. Dario Peñarreta, Artículo 51. Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley. El Ministerio de Relaciones Laborales, a más de las establecidas en el Código de Trabajo y otras leyes, tendrá las siguientes competencias: a) Ejercer la rectoría de la administración del talento humano en función del desarrollo institucional en el sector público mediante la expedición de normas técnicas. Interviene el Dr. Guillermo Salazar, un poco podríamos conversar sobre este tema, por que el tema de las normas técnicas, porque nosotros vemos que las normas técnicas van a venir del centro para aplicarse en la periferia. Que decimos nosotros. Analicemos la periferia para sugerir al centro la aplicación de esas normas. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, que tal si ponemos en el caso de los

gobiernos centralizados autónomos podrán proponer o propondrán la calificación de sus normas técnicas. Interviene el Dr. Guillermo Salazar, las normas técnicas la vamos a tener, lo que estamos pidiendo es el respeto a la individualidad y a las realidades de cada uno de los cantones porque caso contrario es la aplicación desde el centro hacia la periferia. Interviene el Dr. Carlos Paladines, solo un punto de información, el artículo 3 ha sido reconsiderado, no es posible modificar y en el mismo se señala que las normas técnicas rigen a los gobiernos autónomos descentralizados; repito una información que se dio a la comisión; una cosa es como hacer, eso va a estar en las normas técnicas ya aprobadas en el artículo 3 y el que hacer corresponderá mediante ordenanza a cada gobierno autónomo descentralizado, si es que quieren clasificar de una u otra manera. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, no podremos poner aquí, en el caso de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán por sus ordenanzas, alguna cuestión que clarifique que tampoco es que de acá les manda y hacen caso porque son otras realidades. Interviene el Dr. Carlos Paladines, también me permito como punto de información. Existe un proyecto de disposición general para gobiernos autónomos descentralizados. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego; yo solamente recogiendo la inquietud que había propuesto hace un momento de la revisión del diccionario que era talento humano y recurso humano, ya tenemos aquí el resultado, yo quisiera sugerir si es que nosotros incorporamos en un artículo la palabra talento humano que se corrija y se rectifique y en todas se ponga talento humano. Dice: En la administración de empresas se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización, pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización, estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento concreto; los profesionales en recursos humanos junto a los directivos de la organización. La administración de talento humano consiste en la planeación, organización y coordinación así como también el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo. Aquí tenemos que analizar cual es la parte técnica que nos correspondería y cual es la parte individual que estaríamos para incorporar; yo creo que en la ley deberíamos aplicar parte técnica más que individual o personal, debería ser recursos humanos, técnicamente hablando. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, entonces que termino vamos a manejar; la Constitución habla del talento humano. Interviene el Dr. Carlos Paladines, como punto de información, la palabra recursos humanos se ha ido modificado en el ámbito administrativo por la palabra talento, porque los recursos son términos más hacia objetos, en la Constitución ya se recogió ese criterio pero para la ley a criterio muy personal el que señale uno u otro término no modifica los efectos jurídicos de la misma. Interviene la

señora Presidenta de la comisión, creo que la última parte es lo mejor que se ha dicho, no modifica el efecto jurídico, continúe señor secretario. Interviene el señor Secretario, Artículo 58, codificado 52. De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Recursos Humanos. Las Unidades de Administración de Recursos Humanos, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: a) Cumplir y hacer cumplir la presente Ley, su Reglamento General y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia. Interviene el Dr. Carlos Paladines, solamente era la consulta de que el literal i) tiene una contradicción con el artículo 54. En el literal i) la red de capacitación se le otorga al IAEN y del artículo 54 la red de capacitación se le otorga al ministerio. Entonces hay una pequeña confusión; el IAEN tenga la red de formación, hay 2 redes como vamos a ver en los artículos 53 y 54. Interviene el Asambleísta Linder Altafuya, quiero saludar la preocupación del asambleísta Samaniego, porque se va a ir definiendo conceptos, si quisiera que los señores asesores contribuyan y no nos inventemos cosas. La Constitución cuando se refiere a este tema en el inciso segundo del artículo 229 dice: Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, la ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público, y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Está claro. De donde sacan que la Constitución habla del talento humano si esta definiéndose ahí que recurso humano es todo, parte del recurso humano es el talento humano que ya es la capacitación, ya son las cualidades individuales. Incluso el talento humano va para lo individual, recurso humano es el concepto en general; he dado lectura en lo pertinente a la Constitución. Interviene la señora Presidenta de la Comisión, pedimos a los señores asesores tomar en cuenta esta observación para que se corrija. Interviene el Asambleísta Carlos Samaniego, recogiendo la inquietud del compañero Carlos, yo pienso que deberíamos eliminar el literal i), porque ya consta, esta manifestando claramente en el artículo 54, habla de la red de capacitación del servicio público y estamos repitiendo lo mismo, solamente que deberíamos complementar con la cuestión del literal i) manifiesta el IAEN, nada más. Yo creo para suprimir el literal i) y que quede el 54.

Se suspende la sesión a las 12h10.


 Nivea Vélez Palacios.
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN
 DE LOS DERECHOS DE LOS
 TRABAJADORES Y SEGURIDAD SOCIAL.**


 Tomás Peralta Q.
SECRETARIO RELATOR