

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

ACTA DE LA SESIÓN No.019-CEPDTSS-2020

Lugar:	Quito
Fecha:	Lunes 04 de mayo de 2020
Hora de inicio:	10h15
Hora de clausura:	12h00

a) Inicio de la Sesión.-

Convocatoria a la Sesión Virtual No. 019 de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social. La Asambleísta por Manabí, Ing. Karina Cecilia Arteaga Muñoz, en su calidad de Presidenta de la Comisión, pide al Abg. Gabriel Recalde Bolaños, quien actúa como Secretario Relator, se constate el quórum reglamentario.

No.	ASAMBLEÍSTA	PRESENTE / AUSENTE
1	Karina Arteaga Muñoz	Presente
2	Vicente Taiano Basante	Presente
3	María José Carrión Cevallos	Presente
4	Fausto Terán Sarzosa	Presente
5	Alberto Arias Ramírez	Presente
6	Roberto Gómez Alcívar	Presente
7	Cristina Reyes Hidalgo	Presente
8	Rina Campaín Brambilla	Presente
9	Bairon Valle	Presente
10	Marcela Holguín Naranjo	Presente
11	Johanna Cedeño Zambrano	Ausente
12	Verónica Arias Fernández	Ausente

El Secretario Relator certifica la presencia de 12 Asambleístas de los 12 miembros que conforman la Comisión, es así que existiendo el quórum reglamentario, se da inicio a la Sesión No. 019-CEPDTSS-2020.

b) Lectura de la Convocatoria y del Orden del Día.- De conformidad a lo dispuesto por la Asambleísta Karina Arteaga Muñoz, Presidenta de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de Trabajadores y la Seguridad Social, de acuerdo a lo previsto en el artículo 27 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa; y, artículo 8 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales, y en concordancia con las disposiciones emitidas por el Consejo de Administración Legislativa y la Presidencia de la República debido a la emergencia sanitaria, se convoca a las y los Asambleístas miembros de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, a la Sesión N.º 019-CEPDTSS-2020, la cual se realizará de manera virtual el día Lunes 4 de mayo de 2020 a las 10h00 con el objeto de tratar el siguiente orden del día: **1.-** Lectura y aprobación del Orden del Día. **2.-** Comparecencia del Ministro de Trabajo Dr. Luis Arturo Poveda Velasco para que explique

cuáles son los términos del acuerdo ministerial No. MDT-2020-022. **3.-** Revisión y aprobación del Informe para primer debate del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Seguridad Social – Pensiones Jubilares, propuesto por los señores Asambleístas Bairon Leonardo Valle Pinargote, Diego Oswaldo García Pozo, Juan Jorge Cárdenas Espinoza. **4.-**Clausura de la Sesión.

Punto No. 1 del Orden del Día.- Lectura y aprobación del Orden del día.- De manera unánime se aprueba el Orden del Día propuesto para la Sesión No. 019-CEPDTSS-2020.

Punto No. 2 del Orden del Día.- Comparecencia del Ministro de Trabajo Dr. Luis Arturo Poveda Velasco para que explique cuáles son los términos del acuerdo ministerial No. MDT-2020-022

Intervención del Ministro de Trabajo Dr. Luis Arturo Poveda Velasco.- Buenos días con todos. Estoy presto para darle la información con respecto al Acuerdo Ministerial 022 y 023 motivo de la de la invitación a la Comisión que preside Asambleísta Arteaga. El 11 de marzo del 2020 fue declarado como pandemia el COVID 19, el 16 de marzo de 2020 el Presidente de la República declara el estado de excepción y se suspendió la jornada laboral presencial para todos los trabajadores del sector público y privado. Esta suspensión se ha extendido a través del COE Nacional.El 28 de abril del 2020 la Organización Mundial de la Salud Indicó que los trabajadores de salud infectados por coronavirus después de la exposición en el lugar de trabajo deberán tener derecho a beneficios por lesiones laborales por enfermedades profesionales incluyendo compensación, rehabilitación y servicios curativos. De igual manera debo indicarle a usted es que el artículo 539 del Código de trabajo determina expresamente que corresponde al ministerio rector la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en prevención de riesgos laborales siendo portante competente para emitir normas de regulaciones a nivel nacional en la materia. Con resolución número 22 de 28 de abril de 2020 se determinó que la enfermedad covi-19 no constituye una enfermedad de trabajo o enfermedad profesional por haber sido declarada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud y por tanto el representante de la Organización Panamericana de Salud en el Ecuador señaló que en el territorio nacional la enfermedad se encuentra en la fase 3 es decir que se contagió es comunitaria y que implica que aparecen casos locales de personas que no han estado en contacto directo con los casos importados Consecuentemente no puede establecerse el nexo epidemiológico del contagio. El Ministerio del trabajo reformó la Resolución número 23 a través de la resolución número 023 la misma que señala que a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por medios adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador se podrá considerar accidente de trabajo o enfermedad profesional. En atención a la resolución número 023 del 29 de abril de 2020, establecía que el coronavirus puede ser considerado como una enfermedad profesional o un accidente de trabajo en aquellos casos que se establezca de manera científica o por métodos adecuados la relación causa-efecto entre la exposición con el virus que causa el coronavirus y la actividad laboral que se cumpla. La Dirección General de Riesgos del Trabajo del IESS será el ente encargado de realizar la calificación de cada caso reportado si es una enfermedad un accidente de trabajo conforme lo señala nuestra legislación laboral el reglamento general de seguros general de riesgos del trabajo contenido en la resolución número 513 emitida por el Consejo Directivo del IESS. La resolución 022 fue reformada justamente por la resolución 023 el día 29 de abril del 2020 es decir al siguiente día mediante el cual se dejó establecido que la enfermedad covi-19 podría ser considerado como accidente de trabajo siempre y cuando se pudiera

establecer de forma científica o métodos adecuados en la práctica nacional la relación causa-efecto por un vínculo directo entre la exposición del virus que causa la enfermedad con la actividad laboral que ejecuta el servidor o trabajador tal y como lo señala la OIT. También hay que señalar que de manera enfática y categórica estoy seguro general de riesgos del trabajo protege a los asegurados y empleadores en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por eso la dirección general de riesgos del trabajo del IESS realizar el análisis y la investigación que corresponda a fin de calificar al COVID19 como accidente de trabajo unidad profesional dependiendo del caso. Siguiendo esta lógica en cuanto a los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada y una formación apropiada en el ámbito de la seguridad y salud que eso es muy importante tomar en cuenta de consultar a los trabajadores sobre aspectos relacionados con su trabajo y todo esto se lo hace a través de un diálogo social de prever medidas para hacer frente a las situaciones de urgencia que vive nuestro país y el mundo entero y de notificar casos de enfermedad profesional al Inspector del Trabajo, esta le corresponde a la dirección general de riesgos del trabajo calificar la misma. cabe indicar que los trabajadores sin perjuicio de la actividad laboral que realizan pueden contraer el covid 19, por lo que a través de la resolución número 023 se determinó que siempre que exista un nexo que determine que la enfermedad tuvo su origen en las actividades laborales que el trabajador desempeño y que le corresponde al IESS calificar cada caso como enfermedad profesional o accidente de trabajo tomando en cuenta que todos los trabajadores están debidamente protegidos por todas las prestaciones determinadas por la seguridad social para su cobertura y tratamiento. Está en cuanto a la resolución 0 22 Y 023 si usted me permite señora presidenta ya que estoy aquí conectado me gustaría hablar sobre los acuerdos ministeriales expedidos durante la declaratoria de emergencia sanitaria para preservar el empleo acuerdos ministeriales que han sido dictados en función de preservar el empleo que eso es lo importante destacar de esta cartera de estado. Lo importante es preservar el empleo y sobre todo la sostenibilidad de las empresas así tenemos que hemos considerado recomendaciones de la OIT y que han sido acogidas. El Ministerio del Trabajo ha activado los diálogos sociales a través de grandes de acuerdo pero siempre respetando los derechos de los trabajadores en es hemos sido Muy cuidadosos y muy cautelosos de que se respeten los derechos de los trabajadores, para evitarlos la feria de empleo y los niveles de ingreso y así también la seguridad y la salud del trabajo, todos conocemos que en una relación laboral lo más importante y lo más puntual siempre ha sido la seguridad y salud en el trabajo y es obligación del empleador tener muy en cuenta la seguridad en el trabajo y hoy por hoy con mucha más razón porque es parte de la vida de los trabajadores la salud y seguridad en el trabajo. En ese sentido se dictó el acuerdo 076 donde se establecerá las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente frente a la declaratoria de emergencia sanitaria. Te acuerdas viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus covid-19 tanto para el sector público como el sector privado. Tenemos un dato muy importante que tiene que conocer ustedes señores asambleístas como miembros de esta comisión En dónde ha sido utilizado esta modalidad de teletrabajo por el sector privado tenemos 122171 trabajadores a través de 5129 empresas Asimismo tenemos del sector público que ha utilizado esta herramienta con 278 1659 de las instituciones públicas, lo que nos da un total de 400830 de trabajadores que se han acogido a teletrabajo, justamente en aplicación del Decreto Ejecutivo las 17 del 16 de marzo de 2020, en donde se le declaran estado de excepción por calamidad pública. Luego saltó la cuerda ministrar el número 077 que establecen las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, el objetivo de este acuerdo ministerial es viabilizar la aplicación de la reducción de la modificación de la jornada o de la suspensión de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria declarada por el

coronavirus covid 19. De igual manera todos estos acuerdo y este acuerdo número 077 su fin es garantizar la estabilidad de los trabajadores porque ante una situación de esta magnitud que esto ya es una catástrofe nivel mundial lo que estamos viviendo, el mundo está de rodillas ante este virus. Por eso es que todos debemos juntarnos de arrimar el hombro en todas las áreas que nos corresponde. Deberá entregarse acuerdos entre trabajadores y empleadores así como entre arrendadores y arrendatario deudor y acreedor etcétera etcétera para así salir adelante y estoy seguro que con la buena relación que mantenemos los conciudadanos y con ese espíritu altruista de colaboración y humanitaria vamos a salir adelante de esta crisis sanitaria económica y social. Entonces tenemos la reducción de la jornada de trabajo en aplicación al artículo 47.1 del código del trabajo en donde se puede reducir la jornada de trabajo hasta un límite no menor a 30 horas semanales Pero tiene que el empleador. Asimismo deberá pagar los aportes a la seguridad social con la remuneración completa a una jornada ordinaria de trabajo. No podrá repartir dividendos salvo que pagué a sus trabajadores el tiempo que redujo su jornada eso es muy importante que quede claro. Esta reducción de jornada va a ser de mutuo acuerdo. Tenemos también así la modificación en pro de precautelar las actividades y/ o la producción. El descanso todo trabajador tiene que ser obligatoriamente por ley dos días consecutivos. Asimismo tenemos la suspensión de la jornada laboral que está claramente establecida en el artículo 60 del Código de Trabajo, que en Casos de fuerza mayor el empleador podrá suspender las actividades y acogerse y podrán acogerse al teletrabajo o a la reducción emergente en este caso a la suspensión está dada en función inclusive del Decreto Ejecutivo 1017, y en esta reducción tiene que el empleador pagar íntegramente la remuneración a sus trabajadores y demás beneficios de ley esto es muy importante recalcar y Resaltar una y otra vez. Normalicen las actividades laborales que Ojalá sea lo más pronto posible el bien de nuestro país tendrá que asimismo el trabajador recuperar con horas extras el tiempo que no laboró y que su trabajador le pagó íntegramente su remuneración. Durante la suspensión tiene el empleador la obligación de hacer los aportes de la seguridad social. Tenemos el acuerdo ministerial 180, es importante recalcar de manera clara y corta y contundente que lo sé tipo principal de esta cartera de estado al emitir el acuerdo ministerial 080 es con el fin de conservar a toda costa el empleo de los Ecuatorianos garantizando los legítimos derechos de los trabajadores en una crisis sin precedentes como es el Covid 19 Es indispensable la comprensión de los trabajadores y de los empresarios para que llegue mediante el diálogo social y respectivos acuerdos. Recordemos que el día de labor Social es tripartito es uno de los cuatro pilares de la organización Internacional del trabajo, a fin de suscribir acuerdos para mantener la estabilidad laboral y sostenibilidad de las empresas para lo cual el Ministerio del trabajo ha dado todas las facilidades de aperturas necesarias en bien de nuestro país. De igual manera se emitió el acuerdo ministerial número 081 para el cumplimiento de obligaciones de los empleadores públicos y privados en este acuerdo se incorporó la transferencia bancaria como documento válido para demostrar el pago de los valores correspondientes a las actas de finiquito debidamente autorizadas para el inspector de trabajo, por cuanto antes de esta expedición de esta normativa los pagos eran a través de cheque certificado, ante esta situación vimos conveniente emitir este acuerdo ministerial efectos de viabilizar El pago de las actas de finiquito que estaban rezagadas y que sean a través de acreditaciones bancarias lo cual ha tenido muy buen resultado. Es importante indicar que el trabajador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con lo establece la causal sexta del artículo 169 del código del trabajo deberá dentro de las 24 horas posteriores a la terminación realizar lo siguiente: registrar en el sistema único de trabajo un fundamento que justifica la terminación de trabajo, notificar al trabajador la terminación por cualquier medio de notificación legal vigente esto siempre ha existido y está en la página del ministerio y que puede registrar por cualquier las causales que crea el empleador asistido para terminar la

relación laboral. Hay que mencionar que el mencionado artículo, determina Cuáles son las causales para terminar un contrato individual de trabajo de manera legal y dentro de las 9 causales que determina la norma legal antes invocada está el numeral 6° que dice que por causa de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilita el trabajo sea por terremoto o por incendio o por Plaga de campo o por cualquier otro acontecimiento extraordinario que no se pudo prever imprevisto no se lo pudo evitar. Ciertos empleadores han aplicado esta norma, pues con esta norma no genera pago ni siquiera de la bonificación por desahucio. Si el empleador aplica esta norma únicamente que habría algún haber que esté pendiente. Ante la ola de aplicar este artículo sin ningún fundamento por parte de los empleadores Nosotros le hemos indicado como ministerio que indique los fundamentos y lógicamente para nosotros hay que llevar este control. Tenemos que la suspensión de las relaciones laborales están involucradas 33099 empresas, al momento se encuentran en suspensión la jornada laboral 487 o 434 trabajadores aquí hay que hacer una aclaración porque se indica que hay más de 400000 despidos Y yo entendería que a lo mejor información no es la adecuada. Por qué los 400.000 en este caso se refiere a la suspensión de las actividades laborales. En cuanto a la reducción de la jornada se han acogido 7965 empresas y sienta 174500 trabajadores en la modificación tenemos 2212 empresas y 25020 trabajadores. Tenemos denuncias a través de canales digitales de atención 6584 denuncias en redes sociales tenemos 660 es decir que tenemos 7514 denuncias que están en conocimiento del Ministerio del trabajo. Es importante indicar que éstas se refieren a despido intempestivo que son 2850, denuncias no pago de liquidación 720, por terminación laboral caso fortuito o fuerza mayor 3259, por acoso laboral 23, no pago de jubilación 2, dando una suma total de 6854 denuncias y por las redes sociales tenemos por despido intempestivo 188, por caso fortuito o fuerza mayor 24, por trabajo y medios de protección 56 incumplimiento del decreto ejecutivo 144, trabajo más de ocho horas 23 denuncias y personal obligado a tomar vacaciones son 87 no se puede tomar a los trabajadores a tomar por adelantado las obligaciones las vacaciones perdón, eso es muy importante salvo que tenga un acuerdo y otros grupos vulnerables tenemos descuentos de salarios 138 668 en redes sociales y tenemos en total pues 7120 denuncias con diferentes causas. Esto es muy importante que tomen nota en las terminación de las relaciones laborales con fuerza mayor o caso fortuito tenemos del 12 de marzo al 10 de Abril en que se dedicó el acuerdo ministerial 081 teníamos registradas 3355 terminación de contratos individuales aplicando el numeral 6° del artículo 169 luego que ya entró en plena vigencia el acuerdo ministerial 081 tenemos del 11 de abril al 2 de mayo tenemos registrado 1940 por terminación por caso fortuito o fuerza mayor es posible evidenciar entonces señores assembleístas que a partir de la vigencia del acuerdo ministerial número 081 del 10 de Abril del 2020, se registra una disminución de 47% de terminación de la relación laboral por la causal de caso fortuito o fuerza mayor al Amparo de lo que establece el artículo 169. 6 del código del trabajo. Toma Ministerio del trabajo hemos realizado ante la ola de despidos intempestivos de decir pues la terminación del contrato individual del trabajo de manera unilateral por el empleador hemos actuado de manera inmediata estamos tratando estos temas y teniendo reuniones hemos dado las directrices a las 7 direcciones regionales del trabajo y servicio público para que pongan a disposición de los señores trabajadores y empleadores los procesos de mediación laboral y diálogo social en línea para lo cual tuvimos que solicitar la autorización al Consejo Nacional de la Judicatura, en dónde está registrado el centro de mediación del Ministerio de trabajo para poder realizar estos diálogos en línea. Con la finalidad de permitir acuerdos beneficios para las partes y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores con el objeto de que los trabajadores que han sido desvinculados en este emergencia sanitaria puedan ser restituidos a sus puestos considerando la antigüedad de sus trabajadores es así que hemos tenido acercamientos con varias empresas y hemos logrado respuestas favorables a los trabajadores. Nos han indicado que efectivamente

han terminado sus contratos individuales de trabajo y que han pagado a sus trabajadores a través de la respectiva de actas de finiquito. Nosotros le demos propuesto como ministerio trabajo haciendo de facilitador o mediador que procedan ellos a restituir los volverlos a recontratar y nos den indicado que los diálogos que mantenidos con ellos están dispuestos una vez que se reanude o que se reactiva nuevamente las actividades laborales normales ellos los van a restituir a sus trabajadores es el compromiso que hemos regado con varios empresarios y que seguimos activados en los diálogos sociales. Debo de indicarles que se ha dictado el acuerdo ministerial número 089 queda el procedimiento emergente de atención de denuncias presentadas durante la declaratoria del estado de excepción por calamidad pública, el mismo que busca velar por los derechos laborales, es muy importante recalcar que nosotros como Ministerio del trabajo estamos en la obligación constitucional y legal velar por los derechos de los trabajadores derechos que son intangibles e irrenunciables. Busca Establecer un procedimiento electrónico para la atención y la resolución de las denuncias presentadas por los trabajadores durante la vigencia del estado de excepción los actos y revisión de documentos serán realizados por correo electrónico dependiendo del caso el inspector del trabajo podrá acudir a las instalaciones de las empresas con la finalidad de constatar dichos hechos denunciados y eso que se está realizando día a día, tenemos 874 denuncias por distintas causas y tenemos denuncias por seguridad y salud ocupacional 582 dando un total de 1456 especies que se han realizado a nivel nacional. Enviar todo lo dispuesto en el decreto ejecutivo 1017 a fin de prevenir el contagio del covid 19 existen empresas que se encuentran en posibilidad de ejercer sus actividades laborales como por ejemplo el caso de peluquerías, lavadora de carro etc., esta cartera de estado realizado los controles necesarios que permiten salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores así como de la población en estricto apego a las disposiciones legales vigentes. Las direcciones regionales de trabajo y servicio público al verificar incumplimientos de las normas de seguridad y salud a procedido al cierre a nivel nacional de centros de trabajo en atención al artículo 436 del código del trabajo. Tenemos empresas que sí cumplen con las normas de salud y seguridad en el trabajo, tenemos un total de 277 empresas que cumplen. En total se han cerrado 190 empresas a nivel nacional porque no están autorizadas para laborar. También se exortado los trabajadores y empleadores para que cumplan con normas de seguridad a fin de evitar el contagio. Gracias hasta aquí mi intervención.

Intervención de la Asambleísta Marcela Holguín.- Gracias señora presidenta únicamente dejar claro el hecho de que esta comparecencia tiene sentido siempre cuando el ministro está en ella. Nosotros no aceptamos que sean otras las autoridades que nos vengán a dar respuestas. Los trabajadores necesitan respuestas del ministro de trabajo. Le agradezco por estar presente. Se lo ha dicho la resolución del 28 de abril establece las medidas que tendrá que adoptar en este caso los trabajadores en la cual se manifiesta que se deben acatar las medidas de seguridad no exponer a otras personas a estos riesgos este virus como enfermedad profesional establece las medidas que tienen que acatar los trabajadores. En este sentido este virus Debería ser considerado como una enfermedad profesional de acuerdo a mi entender por todo lo expuesto los países enfrentan a la decisión de determinar en este momento es determinar si el covid-19 es una enfermedad profesional. frente a esta cruda realidad como no pensar que el covid sea considerada como una enfermedad profesional toman en cuenta antecedentes de legislación comparada de países como Italia, Alemania, Sudáfrica y Canadá en donde la infección de coronavirus de los médicos y del personal sanitario debe ser considerada como una enfermedad profesional en Alemania Establece que un virus constituye una enfermedad profesional si el empleado trabaja en el sector de la atención de la salud. En Canadá se concede indemnizaciones a los trabajadores a los que el médico haya diagnosticado el

covid-19. Esto es lo que está ocurriendo en varias partes del mundo en donde Vidente mente se ha puesto la legislación al servicio de las personas que están en primera fila. Según los artículos 348 y 349 del código de trabajo se considera en accidentes de trabajo se considera accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino. El 349 establece a las enfermedades profesionales causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión. Es evidente que los trabajadores de la salud van o puede verse contagiados porque están tratando a personas enfermas y que han contraído el virus no tendrían derecho a lo que establece el código de trabajo en este sentido. Nuestros trabajadores de la salud se están exponiendo a todo esto en el 023 de este acuerdo no se contemplan en ninguno de sus trabajadores que están en la primera fila. Finalmente habíamos dicho que en esta reunión y vamos a hacer un análisis de todos los casos que como lo hemos tratado y que han sido enviados el Ministerio de trabajo para poder tener una respuesta de lado la autoridad esto no corrido a que muchos casos de vulneración de los derechos por ejemplo Canal Uno, Diario La Hora existe trabajadores que ni siquiera sé les ha dado lo que les correspondía relación a sus sueldos y han sido despedidos. Qué va a hacer el Ministerio de trabajo? Me alivia el hecho de que en los demás casos que he denunciado ya han habido acercamientos entre los trabajadores y empleadores e incluso el hecho del extra nos manifiesta que cuando ya las cosas o la situación se recupere un poco estos trabajadores despedidos serán recontratados Mi pregunta es qué va a pasar Durante este tiempo con los trabajadores despedidos porque resulta que resulta que han sido despedido desde marzo y si dura la 9 meses cómo está estipulado estos 9 meses los trabajadores se van a quedar sin un sustento económico. Durante estos nueve meses se van a vulnerar a los derechos de los trabajadores. Me parece que debería haber una respuesta de su parte. Muchas gracias señora Presidenta.

Intervención del Asambleísta Bairon Valle.- Tenemos varias inquietudes respecto a cómo se ha manejado la política o en este caso a la política de protección de los derechos de los trabajadores frente a la pandemia. No hay que inventarse el agua tibia existe legislación al respecto, existe legislación sobre estos temas incluso sobre situaciones muy parecidas de las que estamos viviendo hoy, tienen características similares. Hay que ver cuáles son los alcances del artículo 348 del código del trabajo que se ha mencionado en dónde se establece con Claridad el tema de protección a la salud e higiene que tiene como derecho a los trabajadores, la normativa es muy clara, se establecen situaciones similares de enfermedad profesional a consecuencia de un accidente o situación similar a la que estamos viviendo. La seguridad social también lo recoge en el artículo 155, 156 y 158. En esta articulado se establecen contingencias cubiertas y sobre todo la responsabilidad patronal riesgos del trabajo, eso te avisa con la resolución 513, qué habla de riesgo de trabajo que es del área que debe conocer este tipo de asuntos. Hay que analizar toda la inflación que tenemos al respecto. Celebrar que usted haya buscado tener acercamientos para ver cómo detenemos de esta ola de despidos así como hay empleadores muy responsables, hay de los otros, hay malos empleadores que se aprovechan de cualquier situación para hacer lo que justamente siempre han querido. El empleador tiene derecho de despedir a los trabajadores cuando él quiera, si lo hace ahí legislación y debe pagar de acuerdo a ella. Celebró que quedó de empresas que despidieron a los trabajadores los vayan a restituir en sus puestos, me preocupa el tiempo que van a estar sin trabajo. Me gustaría que se solicite al ministro todas las actas y acuerdos que han llegado con las de empresas, que se han comprometido a restituir a los trabajadores. Asimismo debemos conocer cuales son los los compromisos a los que se han llegado y cuáles son los compromisos que han llegado estos empresarios para restituir nuevamente a los trabajadores cuando la pandemia termine y se normalice. Otro punto que nos preocupa señor ministro es su acuerdo 022, al hacer una excepcionalidad con el acuerdo 023. Pero esto sigue siendo indigerible. Cómo hacemos de esos de la

exposición directa entre el agente y la gente Lo que nos ha dicho que a través de riesgos de trabajo el trabajador vaya y haga la denuncia y luego se hace la investigación y después se verá si se contagió o no. Nosotros como Estado no podemos llegar a esa determinación. Cuáles son los mecanismos que los trabajadores van hacer uso para determinar este tipo de enfermedad y el contagio se realizó en el lugar de trabajo. Gracias señora Presidenta.

Intervención de la Asambleísta Cristina Reyes.- Muchas gracias presidenta y señor ministro Espero su compromiso y espero que esta comunicación sea fluida. Está como pérdida de control debe estar vigilante de que toda la ley y la normativa se cumpla tomando en cuenta las circunstancias dramáticas que se viven, que no se cometan excesos y también celebró que por su intermedio se haya mediado con los trabajadores que han presentado denuncias. Yo me uno las expresiones de preocupación y del enorme rechazo que generó esta resolución. La excepción de esta resolución solamente es para personas que por su naturaleza del trabajo se exponen agentes biológicos que contienen el virus, por ejemplo el personal de salud. Porque emitieron una resolución que contradice las disposiciones de la OIT, Sobre el contagio relacionado con la salud se debería también incluir a seguridad y personal que se dedica a la oración de alimentos que pasaría con las personas que se encargan del reparto de alimentos o de medicina. Qué criterio jurídico motivó a usted dejar sin efecto la resolución original que disponía que el Covid no constituye como una enfermedad profesional. Quiero mencionar también sobre las denuncias presentadas por los extrabajadores de Canal Uno en algunos casos más de 7 meses se les adeuda sus remuneraciones y ha sido despedidos de basándose en el artículo 169. 6, cuando ya que tiene antecedente de esta situación. Muchas gracias Presidenta.

Intervención de la Asambleísta María José Carrión.- Gracias Karina. Ese tipo de comparecencias son muy importantes y es importante que la comisión haya tomado cartas en el asunto. Me parece muy importante establecer una metodología que permite a trasladar las inquietudes sobre denuncias respecto a regularidades de los despidos, así como la interpretación del famoso artículo 169 numeral 6. Es importante que el ministro nos pueda establecer si es que se va a hacer un acuerdo Ministerial para que tengan conocimiento sobre los trabajadores de la salud hace más de 4 años vengo trabajando con el sector de los trabajadores de la salud tanto médicos como enfermeras así como también trabajadores que tienen nombramientos provisionales. Quiero comentarle que hay personas que están en el sistema de salud pública, al personal que va a 25 años bajo la modalidad de contrato esto es una falta completa a sus derechos laborales. Es por esto que he propuesto una ley que plantea la estabilidad de personas del sector de la salud que están en la primera línea. De hecho la ley que propuso forma parte de la ley humanitaria, se deberá implementar el proceso de concursos y facilitar a esas personas que han estado brindando la atención sanitaria puedan ganar esos concursos y accedan a un nombramiento permanente. Señor ministro y yo quisiera saber si es que existe la voluntad política para empezar a trabajar. Existió mucha discrecionalidad al momento de calificar los concursos. Hubo mucha corrupción Incluso se vendían las preguntas. Yo soy optimista de que en esta ley se lleguen a bastantes acuerdos Lo que daría pasó a que se puedan abrir concursos cerrados y que se les de puntajes extras a quienes están dando este servicio en la primera línea y que esté puntaje garantice que puedan ser parte de la función pública. Muchísimas gracias Karina y señor ministro.

Intervención de la Asambleísta Rosa Verdesoto.-Buenos días. Gracias por haberme permitido estar en esta Comisión. Decisiones de los Ministerios del Estado debe ser apegadas a la ley, las tomas las decisiones debe ser acordes a este momento a la crisis

económica y sanitaria. A la presente fecha cuántas personas ha sido desvinculados de sus puestos de trabajo tanto al sector público como del sector privado? Cuántas de estos separados son personas con discapacidad? Quisiera saber cuáles son los mecanismos para que se vele que no se incumplan estos acuerdos. Quiero instalar a los miembros de esta comisión en el artículo 25 de la ley humanitaria que establece estos acuerdos de preservación de fuentes de trabajo creo que es necesario establecer en ese articulado ¿Cuáles son los mecanismos de control que hasta el momento no han sido establecidos? Importante establecer para que no se vulneren los derechos de las partes. Muchas gracias señora presidenta colegas asambleístas que tengan un buen día.

Intervención del señor Augustín Delgado "Asambleísta por un Día".- Muchas gracias. Soy coordinador de la Red de Maestros a nivel del Ecuador. Mas allá de una situación política el principal interés es velar los derechos de los trabajadores en este caso son los maestros. Reducen el presupuesto de la educación y el momento de reducirla, reducen los proyectos y despido de docentes. Se han vulnerado los derechos de 11800 docentes ganadores del "Quiero Ser Maestro 6". Hay casos de de docentes embarazadas que sus contratos se les ha terminado. Hay mujeres que están en riesgo de embarazo eso significa que no se cumplen sus derechos. Exigimos la defensa de sus derechos. Hay que hacer seguimiento de qué es lo que está pasando con los maestros que fueron despedidos y están en estado de vulnerabilidad. Y para finalizar mencionó que el recorte presupuestario produce precariedad en el sistema educativo. Hago un llamado al Señor ministro. Muchas gracias.

Punto No. 4 del Orden del Día.- Clausura de la Sesión.- Siendo las 12h00 la señora Presidenta de la Comisión de conformidad a lo previsto en el Artículo 27 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, agradece la comparecencia de las y los Asambleístas y procede a clausurar la sesión. Sin perjuicio del contenido del presente documento, se estará a lo previsto en el Artículo 141 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y Artículo 33 del Reglamento de las Comisiones Especializadas Permanentes y Ocasionales.

Lo certifico,

Karina Arteaga Muñoz
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN
ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA
SEGURIDAD SOCIAL**

Abg. Gabriel Recalde Bolaños
**SECRETARIO RELATOR DE
LA COMISIÓN**

mchp