

SE

Oficio No. AN-DIMA-019
Quito, 25 de febrero de 2019

Señora economista
Elizabeth Cabezas Guerrero
PRESIDENTA
ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR
En su despacho. –

Trámite **356919**
Codigo validación **ZULOWHOTDZ**
Tipo de documento MEMORANDO INTERNO
Fecha recepción 26-feb-2019 10:42
Numeración an-dima-019
documento
Fecha oficio 25-feb-2019
Remite MENDOZA AREVALO DANIEL
ISAAC
Fundón remite ASAMBLEISTA
Revise el estado de su trámite en
<http://tramites.asambleanacionalgob.ec/ats/estadoTramite.ssf>

*Oficio: uno hoja
Anexo 9 hojas*

De mi consideración:

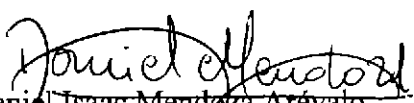
Por medio del presente y fundamentado en lo dispuesto en los artículos 134 numeral 1 y 136 de la Constitución y los artículos 54, 55 y 56 del Código Orgánico de la Función Legislativa, me permito remitir el Proyecto de Ley: **LEY DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL**.

En tal virtud y por su intermedio se correrá traslado con el mismo al Consejo de Administración Legislativa, CAL, a efectos de que se continúe con el procedimiento que corresponde.

Para fines de índole legal acompañan al presente el formulario de respaldo de las firmas necesarias de conformidad con lo dispuesto en la ley.

Anticipo mi agradecimiento por su favorable atención que se dé a mi solicitud.

Con sentimientos de respeto y estima.


Daniel Isaac Mendoza Arevalo
ASAMBLEÍSTA POR MANABÍ
ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

PROYECTO DE LEY DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Exposición de Motivos

Es importante tener en cuenta que el factor más importante que tiene el Estado, son las personas que habitan en él, ya que son los pilares fundamentales de todo tipo de organización. Es por esto la importancia de apoyar el incremento de la productividad mediante una correcta capacitación al capital humano de las organizaciones.

Es relevante mencionar que el capital humano se deprecia a causa de la obsolescencia de conocimientos y habilidades. El entrenamiento continuo es un mecanismo para combatir dicha depreciación.

Es por esto, que la capacitación profesional es un factor determinante para la productividad, ya que nos encontramos en un mundo que evoluciona constantemente, y es necesario que las personas evolucionemos y estemos preparadas para cualquier tipo de cambio.

Si bien es cierto, la selección de personal, es uno de los procesos más difíciles de toda organización, y muchas veces de larga duración, ya que los postulantes deben superar diversas etapas hasta encontrar al más idóneo para el cargo en cuestión.

Pero es importante tener en cuenta que la tarea no termina ahí, puesto que una vez que el equipo de trabajo este conformado, las compañías se enfrentan a un desafío aún mayor, el cual será mantener el interés mostrado en un principio por parte de los postulantes, aumentar su productividad y perfeccionar sus conocimientos.

La mejora continua es clave para los integrantes de una empresa, ya que les permite conocer las últimas tendencias y estrategias laborales y no quedarse solo con los conocimientos que han adquirido en las aulas, ya que esta es una manera de favorecer su operatividad, creatividad y niveles de innovación por parte de los trabajadores. Conceptos muy valorados dentro del mundo de los negocios

La capacitación es una herramienta que no solo beneficia a los colaboradores, es también un beneficio para la empresa, ya que, al tener dentro de sus propias filas a profesionales competitivos y capaces, la empresa genera mayor productividad. Esto se traduce en grupos de trabajo duradero y leal con la organización.

En tiempos de cambios constantes e implementación de nuevas tecnologías, es importante que los colaboradores estén en permanente perfeccionamiento para no ser superados por la competencia.

El país consciente de la necesidad de contar con mano de obra calificada cuenta con La Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, SETEC, es una institución que trabaja arduamente por fortalecer el talento humano del país, mediante políticas públicas en el ámbito de la capacitación y certificación por competencias laborales, ejecutadas en todo el territorio nacional.

La SETEC, maneja dos ejes de acción, los cuales son:

Certificación: El reconocimiento de las habilidades, destrezas y saberes adquiridos por profesionales a través del trabajo realizado día a día. Gracias a esto, ahora miles de ecuatorianos que aprobaron el proceso, cuentan con su certificación en perfiles como: soldadura, electricidad, albañilería, actividades turísticas, locutores de radio, camarógrafos, entre otros. Esto, sin duda, se traduce en mejores oportunidades laborales de los beneficiados y en un incremento en la productividad del país a través de su fuerza laboral.

Capacitación: Es la formación o actualización de habilidades, destrezas y saberes, orientados a fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de los sectores productivos y ciudadanía en general, a través de la calificación y reconocimiento a instituciones, empresas y personas naturales bajo estándares de calidad, que estén en capacidad de brindar estos servicios como operadores de capacitación y así garantizar que cumplan altos estándares en los servicios ofertados.

La SETEC asegura la calidad con el seguimiento constante a los operadores y organismos, esto brinda a la ciudadanía la seguridad de tener una institución velando porque su derecho constitucional de acceso a la educación de calidad sea garantizado

Mejorar la capacitación y certificación con procesos ágiles y eficientes, es una muestra de los nuevos tiempos que vive el Ecuador, un país que se construye día a día gracias al trabajo decidido de su gente y al apoyo del Gobierno de Todos.

EL FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, al pasar de los años ha estado en constante movimiento para el incremento de políticas públicas, como se lo detalla a continuación:

- 1978 Ley de creación del SECAP: Se crea la contribución del 0,5%, sobre el valor de los roles de pago, dirigidas a empresas que realicen actividades industriales, comerciales y de servicios.
- 2000 Ley para la Promoción de la Inversión: La contribución, deberá ser pagada mensualmente, por todos los empleadores del sector privado, a orden del Consejo Nacional de Capacitación para actividades de capacitación y formación profesional.
- 2008 Decreto Ejecutivo 1509: Se crea la Secretaría Técnica del CNCF único depositario de los recursos asignados por ley. El presupuesto será para financiar la capacitación y formación profesional proporcionada por operadores acreditados
- 2011 Decreto Ejecutivo 680: Se crea la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, adscrita al MIPRO y atribuye la ejecución de los recursos del fondo, sobre las directrices del Comité Interinstitucional y el Consejo Consultivo de CFP. Establece que el 30% debe ser para GAPs a través del SECAP
- 2014 Código Orgánico Monetario y Financiero. La contribución del 0,5% será depositada en la Cuenta Única del Tesoro Nacional como parte del Presupuesto General del Estado a partir del 1 de enero de 2015
- 2015 / 2017 D.E. 860 diciembre 2015; reforma emitida con D E No 1435, del 2017: Se reforma el comité interinstitucional del SNCP conformado por MCCTH (presidente), MCPEC, MDT. Se transforma la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) en la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional adscrita al MCCTH.

Es importante mencionar que ya se ha planificado La Agenda Nacional de Capacitación del 2018 al 2021 la cual busca impulsar y gestionar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con efectividad, responsabilidad y transparencia.

La misma que tiene por objeto promover la capacitación y certificación, para fortalecer y reconocer las competencias del talento humano del país.



Así como brindar, mejores condiciones para acceder a una economía sustentable digna, mejorar los niveles de productividad a través de la capacitación y certificación que a su vez favorezca el emprendimiento de nuevos mercados productivos.

Los ejes de trabajo de la Agencia Nacional de Capacitación serán:

Democratización de la certificación y capacitación para el talento humano del país,
Emprendimiento sostenible con base en el desarrollo de competencias, Productividad a través de la capacitación y certificación por competencias.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Constitución de la República define al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, social y democrático:

Que, el número 1, del artículo 3 de la Constitución determina que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales:

Que, el número 8, del artículo 3 de la Constitución determina que es deber primordial del Estado garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción;

Que, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Ejecutivo No. 680, publicado en el Registro Oficial No 406 del 17 de marzo del 2011, se crea el Comité Interinstitucional de la Capacitación y Formación Profesional, como ente rector de la política intersectorial de capacitación y formación profesional con la planificación y desarrollo nacional, las políticas productivas, sociales y territoriales:

Que, mediante reforma emitida con Decreto Ejecutivo No. 1435, del 2017. Se transforma la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) en la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional adscrita al MCCTH

Que, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, en su disposición transitoria décimo octava, establece que el ente rector de la Capacitación y Formación Profesional deberá consolidar un sistema de formación profesional basado en competencias laborales, de tal forma que sus modalidades de financiamiento conlleven al establecimiento de currículos académicos basados en perfiles profesionales, para desarrollar la capacitación y formación profesional, así como, al reconocimiento de las competencias laborales a través de procesos de evaluación y certificación laboral; para lo cual podrá financiar todas las actividades y costos directos e indirectos que viabilicen el sistema basado en competencias laborales, tales como estudios, la identificación de los perfiles profesionales, diseño de estándares y normas, diseño de currículos, programas de formación, evaluación y la certificación de las competencias laborales, entre otros;

Que, el Código Orgánico Monetario y Financiero, en su disposición general décima primera menciona que, la contribución de 1% de las planillas de pago al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que se están transfiriendo al Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, IECE (0,5%) y al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP (0,5%), sobre la base del Decreto Supremo No. 623- A, de 3 de agosto de 1976;

Que, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 126 de la Constitución de la República, la Asamblea Nacional del Ecuador expide la siguiente:

LEY DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Art. 1.- Objeto y ámbito. Esta ley incentiva la capacitación profesional, tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos. De esta manera se impulsa la economía del país, a fin de que exista mayor inversión teniendo la seguridad que existe mano de obra calificada

Su ámbito de actividad se extiende a todo el territorio nacional, sin perjuicio de lo dispuesto en leyes suscritas en esta materia en el país.

Art. 2.- Naturaleza. La ley para incentivar la capacitación profesional, constituye una manera obligatoria para que la empresa privada pueda mejorar su productividad, ya que la capacitación es una herramienta que no solo beneficia a los colaboradores, es también un beneficio para la empresa, ya que, al tener dentro de sus propias filas a profesionales competitivos y capaces, la empresa genera mayor productividad. Esto se traduce en grupos de trabajo duradero y leal con la organización.

Art. 3.- Finalidad. Esta ley tiene por finalidad promover la capacitación profesional, la cual estará a cargo del Ministerio del Trabajo, que conjuntamente con la empresa privada será la encargada de brindar la capacitación oportuna conforme a las necesidades de la organización que pretende que sus empleados estén en constante crecimiento profesional a fin de que pueda mejorar la productividad de la empresa

Art. 4.- Financiamiento. El Ministerio de Finanzas será el encargado de asignar un presupuesto anual al Ministerio de Trabajo, el cual tendrá que formular el Plan Anual de Contratación con el presupuesto correspondiente a las capacitaciones que se deberá brindar a la empresa privada, de conformidad a la planificación plurianual de la Institución, asociados al Plan Nacional de Desarrollo y a los presupuestos del Estado, que se deberá tener en cuenta las contribuciones del 0.5% que son depositados en la Cuenta Única del Tesoro Nacional.

Art. 5.- Responsabilidad del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo será el responsable de iniciar un proceso de contratación pública, para capacitaciones profesionales, las cuales irán dirigidas al sector privado con el fin de mejorar la productividad del país

Art. 6.- Responsabilidad de la Empresa Privada. La empresa privada ser la responsable de solicitar un determinado presupuesto anual en razón de capacitaciones a sus empleados en relación de dependencia, siempre y cuando se justifique los gastos. El presupuesto dependerá al número de empleados que se encuentre en la nómina de la empresa, y al tipo de capacitación que se realizará

Art. 8.- Capacitación responsable. Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía

Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.

Art. 9.- Iniciativa. Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración. O al Ministerio del Trabajo si el mismo lo considera oportuno.

DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICIÓN PRIMERA. Colaboración entre la Administración pública y la Empresa Privada.

- 1 El Ministerio del Trabajo colaborará en la organización y contratación de experto en la materia para que sean aptos para brindar capacitaciones oportunas y eficaces a las diferentes organizaciones que lo hayan solicitado previamente.
2. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo adoptará las medidas necesarias para que se le asigne un rubro anual por concepto de capacitaciones profesionales al sector privado.

DISPOSICIÓN SEGUNDA. - Colaboración de la Administración Pública.

- 1 El Ministerio de Finanzas deberá designar un presupuesto anual al Ministerio de trabajo para capacitaciones profesionales al Sector Privado

DISPOSICIONES REFORMATARIAS:

PRIMERA. - Inclúyase en el Código de Trabajo en el artículo 42. Obligaciones del Empleador, inclúyase el numeral 36. Que dirá "36. Las empresas e instituciones privadas tendrán la obligación de fomentar la capacitación profesional a sus empleados a fin de promover su productividad"

SEGUNDA. - Inclúyase en el Código de Trabajo en el artículo 42 Obligaciones del Empleador, inclúyase el numeral 37. Que dirá "37. Las empresas privadas que tenga mínimo 20 trabajadores



en nómina tendrá que presentar obligatoriamente al Ministerio del Trabajo un plan anual de capacitaciones”

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:


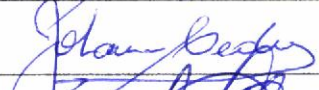


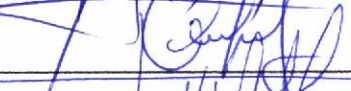



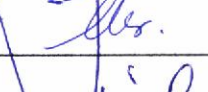
PRIMERA. - En un plazo máximo de 180 días, las empresas privadas con un mínimo de 20 trabajadores en nómina, tendrán que presentar al Ministerio del Trabajo un plan anual de capacitaciones profesionales las cuáles irán dirigidas a los trabajadores de dichas organizaciones.

DISPOSICIÓN FINAL:

La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, quedando expresamente derogada cualquier disposición en contrario.

Dado, en la ciudad de Quito a los XXX días del mes de XXX de 2019

FIRMAS DE RESPALDO PARA PROYECTO DE LEY DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL

NOMBRE Y APELLIDO-ASAMBLEÍSTA	FIRMA
ANGEL GONZALEZ C	
Shanna Cedeno	
Shirley Ochoa y	
William Gozalez	
Carlos Vera R	
Tany Vera Mendoza	
Miguel Domínguez	
Cecilia Sandoval M.	
Norahma Zambrano C	
Jimmy Cardell	