

## RESOLUCIÓN No. SCE-DS-2024-15

### Danilo Sylva Pazmiño SUPERINTENDENTE DE COMPETENCIA ECONÓMICA

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicables por las autoridades competentes.”*;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley (...).”*;

Que el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. 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 (...).”*;

Que la Superintendencia de Competencia Económica fue creada mediante la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 555 de 13 de octubre de 2011, como un organismo técnico de control, con capacidad sancionatoria, de administración desconcentrada, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, presupuestaria y organizativa;

Que el 06 de noviembre de 2018, la Asamblea Nacional de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador y de acuerdo a la Resolución del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social No. PLE-CPCCS-T-O-163-23-10-2018, de 23 de octubre de 2018, según la fe de erratas de 05 de noviembre de 2018, posesionó al doctor Danilo Sylva Pazmiño como Superintendente de Control del Poder de Mercado [actualmente Superintendente de Competencia Económica];

Que mediante la *“Ley Orgánica Reformatoria de diversos cuerpos legales, para el fortalecimiento, protección, impulso y promoción de las organizaciones de la economía popular y solidaria, artesanos, pequeños productores, microempresas y emprendimientos”*, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 311 de 16 de mayo de 2023, en su Disposición Reformatoria Segunda, se sustituyó en la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, la frase: “Superintendencia de Control del Poder de Mercado” por: “Superintendencia de Competencia Económica”; y, “Superintendente de Control del Poder de Mercado” por: “Superintendente de Competencia Económica”;

Que mediante Resolución SCE-DS-2023-01 de 23 de mayo de 2023, el Superintendente de Competencia Económica, dispuso: *“Artículo 1.- En todos los actos administrativos, de simple administración, actos normativos, guías, recomendaciones, convenios y contratos vigentes, en donde conste la frase: <Superintendencia de Control del Poder de Mercado>, entiéndase y léase como: <Superintendencia*

de Competencia Económica>. Artículo 2.- En todos los actos administrativos, de simple administración, actos normativos, guías, recomendaciones, convenios y contratos vigentes, en donde conste la frase: <Superintendente de Control del Poder de Mercado>, entiéndase y léase como: <Superintendente de Competencia Económica>.”;

Que el artículo 44 de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, señala que: “*Son atribuciones y deberes del Superintendente, además de los determinados en esta Ley: (...) 11. Dirigir y supervisar la gestión administrativa, de recursos humanos, presupuestaria y financiera de Superintendencia. (...) 16. Expedir resoluciones de carácter general, guías y normas internas para su correcto funcionamiento. (...)*”;

Que el Código del Trabajo en su artículo 42 establece las obligaciones del empleador, entre las cuales consta en el numeral 12, la siguiente: “*Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado*”;

Que el Código del Trabajo en su artículo 45 establece las obligaciones del trabajador, entre las cuales consta en la letra e), la siguiente: “*Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal*”;

Que el artículo 64 del Código de Trabajo establece que: “*Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones. El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes. Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa*”;

Que mediante Resolución No. SCPM-DS-09-2018 de 28 de marzo de 2018, se expidió el Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen de Código del Trabajo de esta Superintendencia;

Que el Ministerio del Trabajo mediante Oficio Nro. MDT-VSP-2023-0225-O de 26 de junio de 2023, remitió la Resolución Nro. MDT-VSP-2023-052, mediante la cual se aprueba el cambio de denominación para la máxima autoridad de la Superintendencia de Competencia Económica, de: “Superintendente de Control del Poder de Mercado”, a: “Superintendente de Competencia Económica”, al amparo de la delegación señalada en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-206 de 01 de octubre de 2020;

Que mediante Acción de Personal Nro. SCE-INAF-DNATH-2023-074-A de 30 de junio de 2023, el Intendente Nacional Administrativo Financiero, resolvió implementar el cambio de denominación del cargo de la Máxima Autoridad de la Superintendencia de Competencia Económica;

Que mediante Informe Técnico No. SCE-INAF-DNATH-2024-121-I, “<En alcance a los informes Técnicos Nos. SCE-INAF-DNATH-2023-166-I y SCE-INAF-DNATH-2024-102-I>” elaborado por el

Experto de Administración de Talento Humano, y aprobado el 28 de marzo de 2024 por la Directora Nacional de Administración de Talento Humano, se concluyó: “(...) *\*Las reformas propuestas son indispensables para la implementación de las reformas legales antes indicadas y para subsanar la necesidad institucional antes analizada, en procura de una correcta aplicación de los reglamentos internos. (...)*”; por lo que, recomendó: “(...) *se emita el acto administrativo (sic) y su posterior publicación en el Registro Oficial, conforme las particularidades de cada reglamento.*”;

Que mediante memorando SCE-INAF-DNATH-2024-382 de 28 de marzo de 2024, la Directora Nacional de Administración de Talento Humano, puso en conocimiento del Superintendente de Competencia Económica, el Informe Técnico SCE-INAF-DNATH-2024-121-I, y solicitó: “(...) *su aprobación previa a remitir para el análisis jurídico pertinente y aprobación final de la Máxima Autoridad, conjuntamente con los proyectos de resoluciones reformativas de cada reglamento, las que también anexo. (...)*”;

Que mediante disposición de 03 de abril de 2024, inserta en el Gestor Documental, dentro del trámite Id. 285662, el Superintendente de Competencia Económica, dispuso: “*Aprobado. (...) INJ elaborar los instrumentos jurídicos que corresponden.*”; y,

Que es necesario actualizar el Reglamento Interno de los Trabajadores bajo Régimen de Código del Trabajo de la Superintendencia de Competencia Económica, de acuerdo con las reformas de la normativa vigente y la necesidad institucional planteada por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Por las consideraciones expuestas y en ejercicio de sus funciones y atribuciones,

### **RESUELVE:**

#### **REFORMAR LA RESOLUCIÓN No. SCPM-DS-09-2018 DE 28 DE MARZO DE 2018, MEDIANTE LA CUAL SE EXPIDIÓ EL “REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJADORES BAJO RÉGIMEN DE CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA SCE”**

**Artículo 1.-** Sustitúyase en todo el texto del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo, la frase: “*Superintendencia de Control del Poder de Mercado*” por: “*Superintendencia de Competencia Económica*”; y, la frase: “*Superintendente de Control del Poder de Mercado*” por: “*Superintendente de Competencia Económica*”; así como también las siglas “*SCPM*” por: “*SCE*”.

**Artículo 2.-** Sustitúyase el artículo 11 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 11.- Jornada Ordinaria de Trabajo.- Las/os trabajadoras/es que laboran en la Superintendencia de Competencia Económica (SCE), cumplirán ocho horas efectivas y continuas, de lunes a viernes en la jornada que la SCE establezca, en base a la necesidad del servicio; contemplando el pago de horas suplementarias y extraordinarias, previa planificación y autorización, de acuerdo con la Ley. A media jornada de trabajo se asignará 45 minutos para el servicio de alimentación mismo que no forma parte de la jornada ordinaria de trabajo.*”

*La jornada ordinaria de trabajo de la Institución iniciará a partir de las 08h15 hasta las 17h00.”*

**Artículo 3.-** Refórmese el artículo 12 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyase el segundo inciso, por el texto siguiente:

*“Los responsables del área administrativa en la Administración Central, como los responsables en las Gestiones Desconcentradas, controlarán la asistencia, puntualidad y permanencia de los/las trabajadores/as bajo su cargo; y, remitirán las novedades y observaciones a la DNATH para la aplicación de las sanciones correspondientes de conformidad al Código del Trabajo.”*

b) Agréguese a continuación del segundo inciso, el texto siguiente:

*“Se considerará atraso cuando las/os trabajadoras/es registraren su ingreso después de la hora de inicio de la jornada laboral ordinaria institucional. Cabe indicar que un atraso solo es justificable cuando se trate de caso fortuito o fuerza mayor, comprobable, el mismo día, ante la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y ante el superior inmediato, a través del sistema institucional de permisos, con las evidencias del caso.*

*La DNATH, en uso de sus atribuciones, efectuará controles de asistencia y permanencia del personal en el puesto de trabajo, cuando considere pertinente.”*

**Artículo 4.-** Sustitúyase el artículo 34 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 34.- Licencia por Maternidad.- La trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija/o, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.*

*La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido (Certificado de nacimiento).”*

**Artículo 5.-** Sustitúyase el artículo 35 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 35.- Licencia por paternidad.- El padre, tiene derecho a licencia remunerada por quince (15) días por el nacimiento de su hija/hijo si el parto fuere normal, en el caso de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco (5) días más.”*

**Artículo 6.-** Sustitúyase el artículo 36 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 36.- Casos de Hijo/a Prematuro o Cuidado Especial.- En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, la licencia por paternidad, se prolongará por ocho (8) días adicionales a la licencia por paternidad y cuando la hija o hijo haya nacido*

*con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, la licencia por paternidad será de veinte y cinco días (25), 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.”*

**Artículo 7.-** Sustitúyase el artículo 39 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 39.- Licencia por Padres Adoptivos.- Se concederá licencia con remuneración, por treinta (30) días, a los padres adoptivos; el lapso que se contabilizará partir de la fecha de egresamiento del menor de la entidad encargada del acogimiento institucional. Este derecho se concederá de forma individual.*

*Para el efecto, el trabajador o trabajadora deberá presentar ante la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano la documentación de respaldo de la adopción y la entrega del hijo/hija.”*

**Artículo 8.-** Sustitúyase el artículo 42 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 42.- Por Calamidad doméstica. Esta licencia con remuneración se otorgara al trabajador o trabajadora en los siguientes casos:*

*a. Por fallecimiento de un familiar.- Se otorgará licencia de acuerdo a los siguientes casos, para los cuales presentará como requisito indispensable la partida de defunción donde se evidencie el grado de parentesco, dentro de los tres (3) días posteriores del reintegro al puesto:*

- Tres (3) días, por el fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida por la o el trabajador;*
- Dos (2) días, en el caso de fallecimiento de los suegros, cuñados o nietos de la o el trabajador y demás parientes que se hallen contemplados hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad (abuelos, abuelos del cónyuge). Si tiene que trasladarse a otra provincia fuera de su lugar habitual de trabajo, se concederán tres (3) días; y,*
- En caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones.*

*b. Por Accidente grave.- Que provoque imposibilidad física o por enfermedad grave comprobada, lo cual se justificará con la presentación del correspondiente certificado médico, dentro de los tres (3) días posteriores del reintegro al puesto, en los siguientes casos:*

- Ocho (8) días, en el caso de que los afectados sean los hijos, cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida de la o el trabajador; y,*
- Dos (2) días, en el caso de los padres o hermanos de la o el trabajador.*

*Los accidentes que se produzcan son independientes en su valoración y para efectos del registro se deberá justificar ante la DNATH en cada caso.*

- c. Siniestros graves.-** *Se consideran siniestros graves cuando la propiedad o los bienes de la trabajadora o el trabajador de la SCE, se vean afectados gravemente ya sea por robo de bienes y enseres del hogar, incendio, catástrofes naturales o delitos contra los integrantes del núcleo familiar de la o el trabajador.*

*En este caso se concederá licencia con remuneración hasta por ocho (8) días, para lo cual la o el trabajador deberá presentar a la DNATH, la respectiva denuncia dentro de los tres (3) días posteriores del reintegro a su puesto, y los documentos que justifiquen los hechos, según el caso.*

*En todos los casos señalados el máximo de los días concedidos por calamidad doméstica se autorizará previa la comprobación de la situación familiar de la o el trabajador por parte de la DNATH. Unidad que deberá verificar la documentación, registrar y tramitar la licencia; y, elaborar el documento de autorización respectivo.”*

**Artículo 9.-** Sustitúyase el contenido del artículo 43 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, por el texto siguiente:

*“Art. 43.- Licencia por el período de lactancia.- Es la licencia con remuneración a la que tiene derecho la madre durante los quince (15) meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, para el cuidado y lactancia del menor, que se concederá durante dos (2) horas diarias, al inicio o fin de la jornada laboral ordinaria, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.”*

**Artículo 10.-** Agréguese a continuación del artículo 43 del Reglamento Interno de los Trabajadores Bajo Régimen del Código del Trabajo de la SCE, los artículos siguientes:

*“Art. 44.- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, de hasta por quince (15) meses, a continuación de la licencia remunerada, para atender al cuidado de los hijos. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.*

**Art. 45.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o al parto.-** *En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo 153 del Código del Trabajo.*

*La ausencia se justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.”*

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA.-** De la ejecución de esta Resolución encárguese la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

**SEGUNDA.-** Encárguese la Secretaría General de la publicación de la presente Resolución en la intranet y en la página Web institucional.

**CUARTA.-** Encárguese la Secretaría General de la difusión interna de esta Resolución y la realización de las gestiones correspondientes para su publicación en el Registro Oficial.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**ÚNICA.-** Se deroga toda disposición de igual o menor jerarquía que se oponga a la presente Resolución.

Esta resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte de la Dirección Regional del Trabajo, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE.-**

Dada en Quito, Distrito Metropolitano, el 08 de abril de 2024.

**Danilo Sylva Pazmiño**  
**SUPERINTENDENTE DE COMPETENCIA ECONÓMICA**

<b>FIRMAS DE RESPONSABILIDAD</b>	
Nombre: Juan Raúl Guaña Pilataxi Cargo: <b>Asesor de Despacho</b>	
Nombre: Elizabeth Landeta Tobar Cargo: <b>Intendente Nacional Jurídica</b>	
Nombre: Carolina Lozano Haro Cargo: <b>Intendente General de Gestión</b>	
Nombre: Oswaldo Muñoz Medina Cargo: <b>Intendente Nacional Administrativo Financiero</b>	
Nombre: Fanny Ortiz Delgado Cargo: <b>Directora Nacional de Administración de Talento Humano (s)</b>	