Quito D.M., 02 de mayo de 2024.

Ingeniero.
Henry Kronfle Kozhaya.
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

De mi consideración:

Por medio de la presente, extendiéndole un cordial saludo, en calidad de Asambleísta de la República del Ecuador, al amparo de lo previsto en el artículo 134 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador y los artículos 54 y 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa presento el "**Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo**", de iniciativa propia para lo cual presento las firmas de respaldo correspondiente de los Asambleístas que apoyan esta iniciativa legislativa, ficha de verificación a la alineación de la normativa propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en esta razón solicito se digne dar el trámite correspondiente.

FS

Atentamente.

Leonardo Berrezueta Carrión.
Asambleísta por Azuay.

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR
No. de trámite:
447617
Fecha recepción: **2024-05-02 09:17**
No. de referencia:
S/N
Fecha documento: **2024-05-02**
Remitente:
Leonardo Renato Berrezueta Carrión
leonardo.berrezueta@asambleanacional.gob.ec
Revise el estado de su documento con el usuario **0103306965** en:
http://dts.asambleanacional.gob.ec
Oficio: Uno foja
Anexo: 27 fojas

PROYECTO DE LEY ORGANICA DE TELETRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el mes de diciembre del año 2019 se declaró la pandemia de COVID-19, sin que, en Ecuador, así como en otros países de América Latina se hubiera considerado el alcance que esto tendría de manera especial en el aspecto laboral – empresarial.

En Ecuador, ante la prohibición del trabajo presencial, prohibición de reuniones y salidas sino para lo estrictamente necesario el sector empresarial así como los trabajadores tuvieron la necesidad de acoplarse a estas disposiciones cuidando la actividad laboral de tal manera que las empresas que laboraban con la modalidad de teletrabajo tuvieron ventajas pues dentro de sus organizaciones contaban con tecnología para que los trabajadores puedan continuar desarrollando sus labores; no así las empresas que no contaban con esta modalidad de trabajo que tuvieron, en ese momento, empezar a buscar la forma de poder acceder a la tecnología para que los trabajadores puedan realizar las actividades.

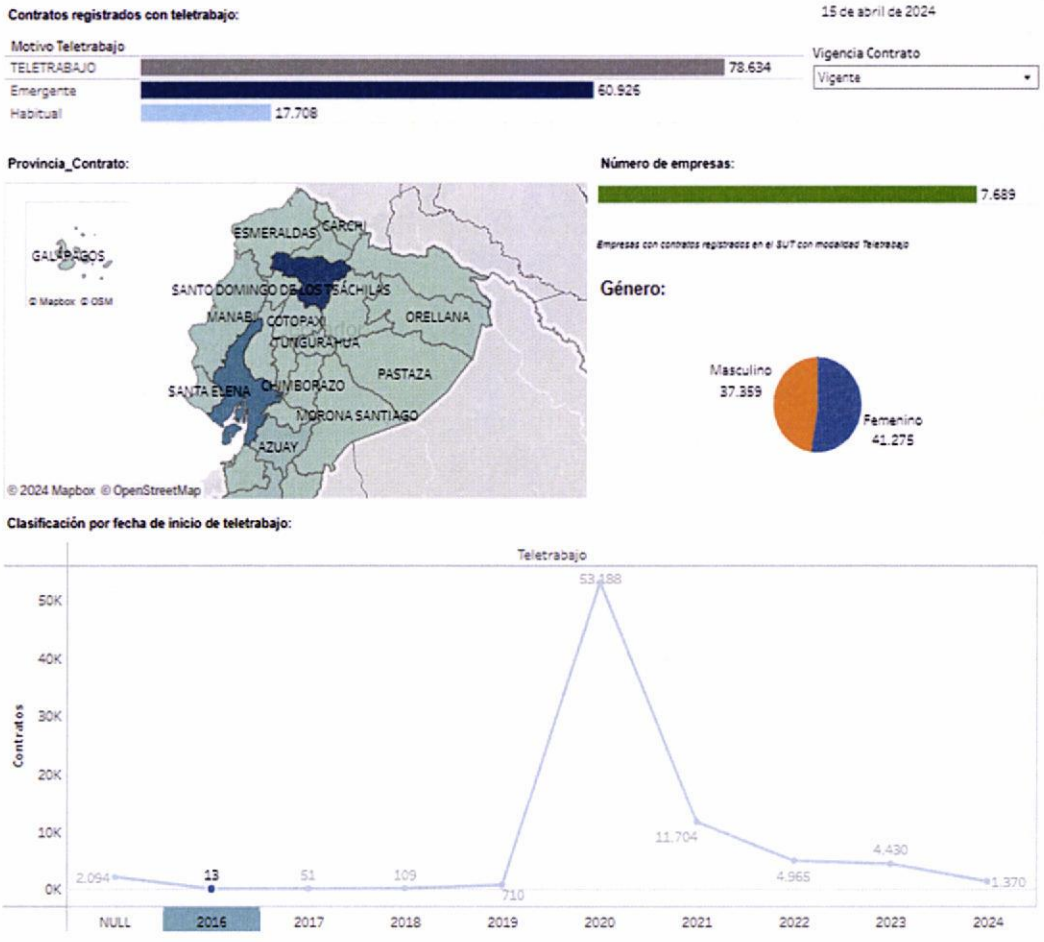
La dinámica laboral en el mundo viene experimentando cambios notables con la adopción del teletrabajo, modalidad de trabajo que ha ganado una gran relevancia, el avance tecnológico ha permitido la conexión remota de los trabajadores, destacándose este modo de trabajo como el que "sostuvo" el empleo durante la pandemia de COVID-19., y la conservación del mismo hasta la actualidad. El teletrabajo ofrece flexibilidad en los horarios, mejorando la calidad y condiciones de esfuerzos y gastos al eliminar considerablemente los desplazamientos diarios para acudir a los espacios físicos de trabajo.

Las grandes ventajas para trabajadores y empleadores incluyen entre ellas la mejora de la productividad, eficiencia y la reducción de costos para las empresas. Sin embargo, surgen desafíos como la necesidad de equilibrar la

vida laboral y personal, para garantizar la seguridad del trabajador y la productividad del empleador.

Datos y cifras:

Antes de la pandemia, en el año 2016 durante la Dirección del Dr. Leonardo Berrezueta Carrión, Ministro de Trabajo, se expidió el primer acuerdo ministerial número MDT-2016-190 que reguló por primera vez lo relativo al teletrabajo en Ecuador y, según cifras obtenidas de la página del Ministerio de Trabajo se registraban las siguientes cifras de contratos de teletrabajo, observando en la curva un gran incremento importante año a año de este tipo de contrato. [1]



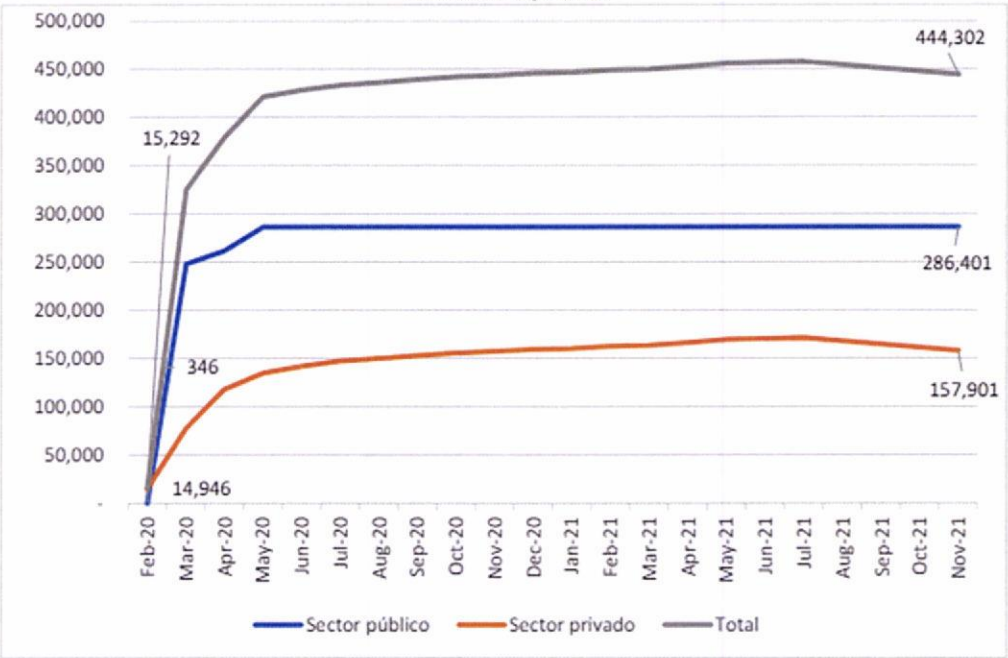
Fuente: Sistema Único de Trabajo / Teletrabajo
Actualización: Mensual

[1] https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml (gráfico 1)

En el estudio publicado por la oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACT/EMP).[2] desarrolló en el año 2022 una investigación a fin de fortalecer las capacidades de análisis y propuesta de las organizaciones empresariales de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo y la forma o manera en la que se puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas. Este proceso de investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales sistematizando experiencias de 10 países, entre ellos Ecuador; este estudio termina concluyendo que:

> *"La última cifra disponible revela que, a noviembre de 2021, 444.302 personas estaban registradas como teletrabajadores, de las cuales 157.901 pertenecían al sector privado.", presentando la siguiente gráfica obtenida de la página del Ministerio de Trabajo.*[3]

Gráfica 1. Número de teletrabajadores registrados en Ecuador, febrero/2020 – noviembre, 2021



Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020, 2021a, 2021b) y Primicias (2021).

[2]Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina ECUADOR (2022)
[3] https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873960.pdf (gráfico2)

Pero además este estudio indica que el análisis de las cifras de las personas que laboran en teletrabajo se debe hacer con precaución ya que según datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional

de Estadística y Censos (INEC), y por parte del Ministerio de Trabajo no existen datos precisos que permitan identificar el impacto del teletrabajo, además que según datos obtenidos del Ministerio de Trabajo es posible concluir que no todas las personas registradas como teletrabajadores se encuentran ciertamente laborando como tales.

> *Aunque en la fase crítica de la pandemia ambas cifras podían coincidir parcialmente, a noviembre de 2021, de acuerdo con cifras las oficiales, solo 108.940, equivalente al 25% de las 444.302 personas registradas como teletrabajadoras, efectivamente prestaba sus servicios bajo esa modalidad (Primicias, 2021).*[4]

Una encuesta citada dentro de la misma investigación que fue realizada entre noviembre – diciembre 2021 en empresas privadas (332) demostraron que el 21% de los trabajadores laboraban en teletrabajo por lo que para enero del 2022 se proyectaba que el 80% de trabajadores laboraban directamente en los espacios físicos de las empresas.

En Ecuador, antes de la pandemia la normativa sobre el teletrabajo se establecía en diferentes acuerdos ministeriales y hasta la actualidad no existe normativa jerárquica superior alguna que regule de forma estructurada esta modalidad de trabajo.

El teletrabajo en Ecuador ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, reflejando una tendencia global hacia esta modalidad laboral. Según datos estimados del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

[4] https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873960.pdf

de Ecuador, antes de la pandemia de COVID-19, aproximadamente el 10% de la

fuerza laboral ecuatoriana ya se encontraba empleada bajo modalidades de trabajo remoto de forma ocasional o regular.

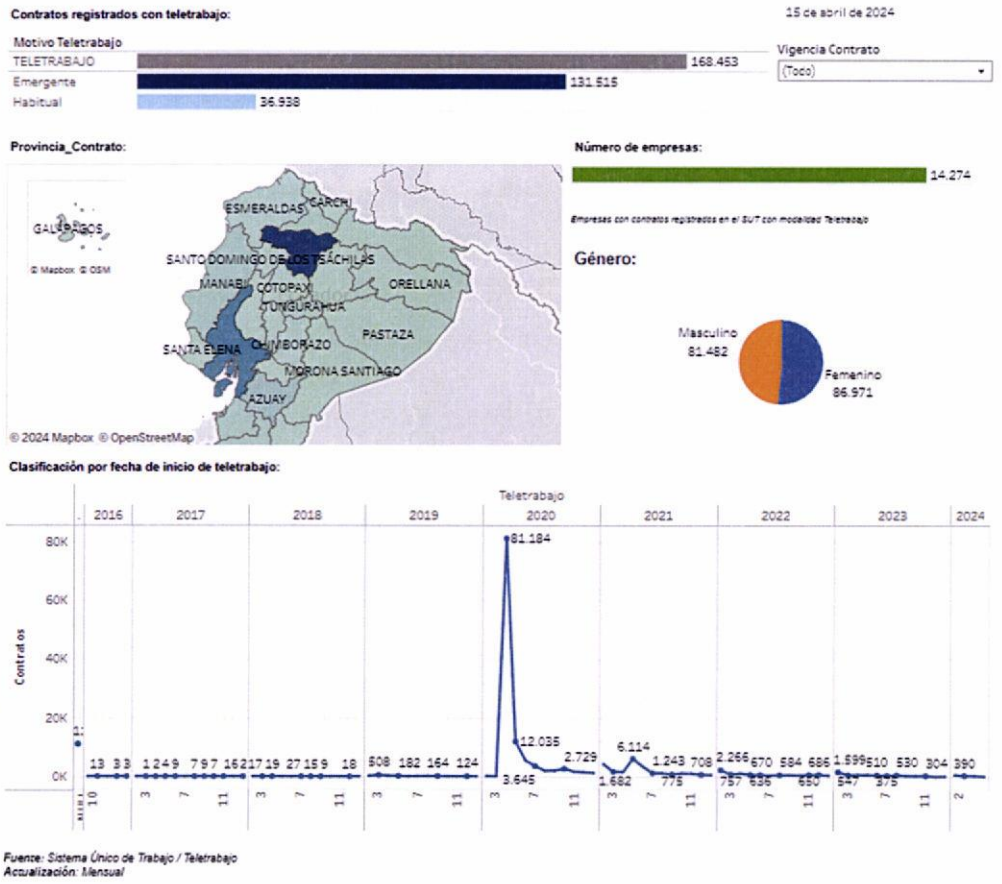
Durante la pandemia, esta cifra aumentó drásticamente debido a las restricciones de movilidad y las medidas de distanciamiento social implementadas para contener la propagación del virus. Se estima que más del 60% de las empresas en Ecuador adoptaron el teletrabajo como medida preventiva durante los momentos álgidos de la crisis sanitaria.

A medida que la situación epidemiológica ha ido evolucionando, muchas empresas han optado por mantener el teletrabajo como una modalidad permanente o híbrida, lo que ha llevado a un cambio cultural en la forma en que se entiende el trabajo en el país. Se estima que, en la actualidad, al menos el 30% de la fuerza laboral ecuatoriana continúa trabajando de forma remota al menos parte del tiempo.

Esta transición hacia el teletrabajo ha traído consigo una serie de beneficios y desafíos para empleadores y empleados. Por un lado, se ha observado un aumento en la productividad y la eficiencia en muchas industrias, gracias a la flexibilidad horaria y la eliminación de los desplazamientos diarios. Por otro lado, se han identificado desafíos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como preocupaciones sobre la desconexión digital y el aislamiento social.

Actualmente según datos obtenidos de la página del Ministerio de Trabajo refleja una elevada modalidad de teletrabajo en el año 2020 que fue el año en que se decretó la pandemia de COVID-19. [5]

[5] https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml (gráfico 3)



Fuente: Sistema Único de Trabajo / Teletrabajo
Actualización: Mensual

Evidentemente desde el año 2016 el contrato de teletrabajo se encuentra aplicado en Ecuador, gracias al acuerdo ministerial número MDT-2016-190 de fecha agosto 2016 suscrito por el entonces Ministro de Trabajo, Dr. Leonardo Berrezueta Carrión y durante la pandemia sin duda se evidencio un importante beneficio al tener este acuerdo ministerial previamente establecido, el año más alto de registro de este contrato fue el 2020, posteriormente este tipo de contrato fue decayendo hasta que en la actualidad existen alrededor de 360 contratos de teletrabajo según datos proporcionados en la página del Ministerio de Trabajo.

Justificación:

Para expertos en Derecho Laboral, no es que el teletrabajo esté perdiendo fuerza o decayendo en Ecuador, por el contrario, es el desconocimiento el que

hace que no se adopten este tipo de contratos inclusive existe la modalidad de trabajo mixta que actualmente es adoptada por varias empresas.

A criterio del proponente de este proyecto de ley, evidentemente además del desconocimiento es la falta de normativa que brinde seguridad jurídica tanto al sector empresarial como a los trabajadores para que este tipo de contrato sea efectivamente regulado y controlado por los organismos competentes a fin de evitar abusos.

La propuesta de la creación de la "Ley Orgánica de Teletrabajo" se alinea con la evolución digital, lo que en consecuencia puede atraer talento humano al ofrecer opciones de trabajo en modalidad de teletrabajo. Además, promueve la inclusión de personas con discapacidad proporcionando más accesibilidad y adaptación a las necesidades específicas de estos grupos de atención prioritaria, puede contribuir a la equidad de género al ofrecer a las mujeres mayores oportunidades de participación en el mercado laboral, especialmente aquellas que enfrentan desafíos en su entorno familiar y contribuye al desarrollo sostenible para reducir la huella ambiental que vienen generando las grandes empresas.

La flexibilidad en la implementación del teletrabajo podría incluir modelos híbridos que combinen el trabajo presencial con el teletrabajo además de adoptar políticas de formación para los trabajadores en teletrabajo. Se destaca la posibilidad de adoptar una descentralización del talento humano y de trabajo permitiendo la posibilidad de que los trabajadores realicen sus labores desde distintas regiones del país.

La Ley de Teletrabajo en Ecuador no solo busca adaptarse a las demandas actuales, sino también establecer bases para un desarrollo sostenible, inclusión social y la capacidad de enfrentar los desafíos del futuro. Destacando además la importancia del monitoreo y evaluación del desempeño a fin de garantizar que tanto empleadores como empleados cumplan con sus responsabilidades y objetivos laborales, así como la importancia de que esta ley sea diseñada de manera flexible y adaptable a fin de que en el tiempo siga siendo efectiva y relevante en el ámbito laboral que está en constante evolución, generando la adaptabilidad a cambios futuros.

Objetivo:

Con la propuesta de la "Ley Orgánica de Teletrabajo" en Ecuador, se espera que esta medida legislativa no solo regule y promueva el teletrabajo de manera más estructurada, sino que también fomente la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Se espera que la ley contemple disposiciones específicas para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores remotos, así como incentivos para las empresas que adopten esta modalidad.

En resumen, el teletrabajo en Ecuador ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado principalmente por la pandemia de COVID-19. Si bien esta modalidad laboral presenta una serie de beneficios, también plantea desafíos que deben abordarse a través de políticas y regulaciones adecuadas. La promulgación de una ley específica de teletrabajo podría sentar las bases para un desarrollo económico sostenible, la inclusión social y la adaptabilidad a los desafíos futuros del mercado laboral en Ecuador.

En razón de todo lo expuesto, el Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo en Ecuador no solo aborda las necesidades actuales del mercado laboral, sino que también sentaría las bases para un desarrollo económico sostenible, la inclusión social, seguridad jurídica y la resiliencia frente a los desafíos futuros,

esta Ley Orgánica de Teletrabajo es un paso esencial para conseguir la adaptación de la normativa laboral vigente a las realidades actuales.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL
CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador define al Estado ecuatoriano como un Estado constitucional de derechos y justicia;

Que el articulo 3 en su numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que entre los deberes primordiales del Estado está, el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

Que, el numeral 2 del artículo 16 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación;

Que, el numeral 2 del artículo 17 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto facilitará el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada;

Que, el artículo 33 establece la Constitución de la República del Ecuador, establece que "el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado";

Que, el artículo 154 numeral 1 la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones

establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República establece que el régimen de desarrollo, tiene entre sus objetivos el de construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

Que, el numeral 6 del artículo 277 de la Constitución de la República señala que, para la consecución del Buen Vivir, será deber del Estado, la promoción e impulso de la tecnología; Que, el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución del República establece que, es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República establece que el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo;

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República establece que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario, disposición que guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo;

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la remuneración de la persona trabajadora será justa, con un salario digno que cubra al menos sus necesidades básicas y las de su familia; que su pago se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado;

Que, el artículo 413 de la Constitución de la República dispone "El Estado promoverá la eficiencia energética, el desarrollo y uso de prácticas y tecnologías ambientalmente limpias y sanas, así como de energías renovables,

diversificadas, de bajo impacto y que no pongan en riesgo la soberanía alimentaria, el equilibrio tecnológico de los ecosistemas ni el derecho al agua;

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo señala que corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

Que, en este sentido, el Código del Trabajo en su artículo 23.1, agregado por la disposición reformatoria quinta, numeral 4 del Código Orgánico de la Producción, señala que el Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encuentren reguladas en ese Código, de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador;

En ejercicio de las atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador artículo 120, numeral 6 expide la siguiente:

LEY ORGANICA DE TELETRABAJO.

CAPITULO I
GENERALIDADES
SECCION I
Objeto, Ámbito de Aplicación y Finalidades.

Art. 1. Objeto. - El objeto del presente acuerdo es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector público y privado, estableciendo los derechos y obligaciones de las y los trabajadores y empleadores promoviendo un entorno laboral saludable y equitativo, fomentando la productividad y la relación entre la vida laboral y personal.

Art. 2. – Ámbito de aplicación. - La presente ley se aplicará a todos los trabajadores y empleadores del sector público y privado, dentro del territorio ecuatoriano, con las excepciones que se establezcan en la presente Ley.

Art. 3 Finalidades. - Son finalidades de la presente Ley:

1. La protección del Trabajador: La presente ley tiene por objeto garantizar que, en la modalidad de teletrabajo, los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales de los trabajadores se mantengan de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.

2. Prevención de Riesgos Laborales: Establecer medidas para prevenir riesgos laborales asociados al teletrabajo, incluyendo aspectos ergonómicos y de seguridad.

3. Negociación Colectiva: Facilitar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores para acordar condiciones específicas de teletrabajo que sean beneficiosos para ambas partes.

4. Flexibilidad Laboral: Fomentar un ambiente laboral flexible y adaptado a las nuevas tecnologías.

5. Equilibrio entre la vida laboral y personal: Garantizar el respeto y equilibrio adecuado del tiempo entre el trabajo y la vida personal de los teletrabajadores.

6. Nuevas Tecnologías: Facilitar, fomentar y adoptar por parte de los empleadores nuevas tecnologías que permitan la implementación del teletrabajo de manera efectiva.

7. Favorabilidad para el Trabajador. - En caso de dudas sobre las disposiciones de la presente ley, reglamento, o normas contractuales en materia laboral los funcionarios del sistema judicial y administrativo las aplicaran en el sentido más favorable al trabajador.

SECCION II
Principios y Definiciones.

Art. 5 Principios. - El teletrabajo implica una modalidad de empleo que se caracteriza por realizar las actividades laborales fuera del lugar o espacio físico de trabajo tradicional, generalmente desde el hogar o cualquier otro lugar remoto a elección del teletrabajador o empleador, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, son principios del teletrabajo:

1.- Mutuo acuerdo. - El teletrabajo debe ser aplicado de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, ninguna de las partes debe ser o sentirse obligada a esta modalidad de trabajo.

2.- Igualdad de condiciones. – Los trabajadores que laboren bajo la modalidad de teletrabajo deben gozar de las mismas condiciones y beneficios en cuanto a sueldos, oportunidades de crecimiento, seguridad social y demás establecidos

en el Código de Trabajo que los trabajadores que cumplen labores en espacios físicos proporcionados por el empleador.

3.- Respeto a la jornada laboral. – Los empleados que realicen teletrabajo deben mantener la jornada laboral establecida en el correspondiente contrato de trabajo en concordancia y de conformidad con lo que dispone el Código de Trabajo.

4.- Equipos y Herramientas de trabajo. - Los empleadores deben proporcionar el equipo y las herramientas necesarias para que los trabajadores en teletrabajo realicen sus funciones de manera efectiva. Esto incluye, equipos, dispositivos tecnológicos en caso de ser necesario, software, o cualquier sistema que sea necesario, así como otros recursos indispensables para el desarrollo del teletrabajo.

5.- Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional. – El empleador ofrecerá las mismas oportunidades de formación y desarrollo para los teletrabajadores en que para los trabajadores que desempeñan sus funciones en los espacios físicos de la empresa, garantizando que obtengan recursos que les permitan mantener y mejorar sus habilidades de trabajo.

Art. 6. Definiciones. Para efectos de la aplicación del presente acuerdo se observarán las siguientes definiciones:

a) Teletrabajo.- El teletrabajo es aquel que se realiza mediante el uso exclusivo de medios informáticos, telemáticos y de comunicación, se realiza de manera no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.

2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

b) Teletrabajador. - Toda persona que tiene calidad de trabajador, trabajadora de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente.

c) Lugar habitual del empleador. - Espacio físico donde la parte empleadora ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias.

d) Jornada híbrida o mixta de Trabajo. – Esta modalidad combina el trabajo presencial en el espacio físico determinado por el empleador y el teletrabajo que se desarrollará en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por la trabajadora o el trabajador, con la utilización estratégica de herramientas y tecnologías digitales para realizar tareas asignadas teletrabajo. En este tipo de contrato deberá estar determinado a más de lo establecido en los requisitos del contrato escrito, el porcentaje entre trabajo presencial y teletrabajo.

3.- Desconexión digital. – Es la limitación, suspensión del uso de la tecnología y comunicación fuera del tiempo y horarios de trabajo.

CAPITULO II
DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Art. 7 Contenido del contrato de teletrabajo. El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;

b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;

c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador o teletrabajadora y determinación de la parte que será responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;

d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador o teletrabajadora -de ser el caso- así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse o informar sobre temas profesionales o personales;

e) En el caso de los teletrabajadores o teletrabajadoras parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;

f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,

g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate.

h) Identificación clara del horario de desconexión del teletrabajo en horario descanso, almuerzo, permisos, etc.

i) La desconexión luego del cumplimiento del horario de trabajo será de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas.

j) Identificación clara de la forma de reportarse, marcación u otros mecanismos del sistema de registro de los teletrabajadores.

k) En el caso de un cambio de modalidad previo acuerdo de las partes, el trabajador que pasa a modalidad de teletrabajo mantendrá su horario de descanso par el almuerzo que tenía en la modalidad presencial.

l) En la jornada mixta de trabajo se establecerá los días de trabajo presenciales dentro de la jornada laboral mensual de trabajo.

m) tiempo y horario de la desconexión digital.

Art. 8.- Naturaleza. - La aplicación de esta forma de trabajo es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

Art. 9.- Reversibilidad.- Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador o teletrabajadora, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

Art. 10.- Causales de reversibilidad del teletrabajo. - En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados en el contrato o

el artículo anterior, se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas:

a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;

b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a;

c) Uso inadecuado del teletrabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores;

d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador;

e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a;

El procedimiento se sustanciará con petición al inspector de trabajo, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica establecidos en el Código de Trabajo.

Art. 11.- Aplicación al teletrabajo. - Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.

Art. 12.- Condiciones del teletrabajo. Las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.

La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como

también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

La parte empleadora deberá contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores por ésta realizadas.

Art. 13.- Confidencialidad. El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo.

El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

Art. 14.- Equipos. - Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deberán ser definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo.

En caso de que la parte empleadora entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, al finalizar el contrato el teletrabajador o teletrabajadora estará obligado a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la

ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes.

La persona teletrabajadora deberá cuidar los equipos y material facilitados por el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet; y los equipos serán de uso exclusivo de la persona teletrabajadora.

Si el teletrabajador o teletrabajadora utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador o trabajadora, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se sumará a la masa salarial y deberá constar por escrito en el contrato correspondiente.

Art. 15.- Jornada de trabajo. En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador o teletrabajadora gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad.

El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.

Art. 16.- Jornada mixta de trabajo. - El empleador gestionará y desarrollará de común acuerdo con el trabajador de ser requerida una modalidad mixta de trabajo combinando el trabajo presencial y el teletrabajo entre la semana, mes o período de labores

Art. 17.- Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna. - La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o

extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación.

Art. 18.- Salud y seguridad ocupacional. La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de
seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

Art. 19.- Control. Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES.

Primera. - El cambio a teletrabajo en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Segunda. - Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores/ras de la empresa, de conformidad con la ley. Se considerarán teletrabajadores/as únicamente aquellos que hubieren sido contratados o cambiados a esta modalidad mediante acuerdo escrito entre las partes. exclusivamente en las actividades propias de su trabajo; no

recogerá ni difundirá material ilícito vía internet; y los equipos serán de uso exclusivo de la persona teletrabajadora.

Si el teletrabajador/a utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa podrá compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se sumará a la masa salarial.

Tercera. - En todo lo no previsto en la presente Ley se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, así como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Ecuador.

Cuarta. - Los contratos o adendas a contratos de trabajo celebrados para la contratación de esta modalidad, deberán celebrarse por escrito. La parte empleadora, una vez suscrito cada uno de estos contratos o adendas, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo.

Quinta. - En ningún caso se podrá solicitar o dar por terminada la relación laboral ante la existencia de una negativa por parte de la persona trabajadora de cambiar su modalidad de trabajo por teletrabajo o cuando cualquiera de las partes solicite la reversión al trabajo presencial.

DISPOSICIONES REFORMATORIAS.

Primera. - En el título I, Capitulo I del Código de Trabajo, a continuación del numeral 4 del artículo innumerado Agregado por la Disp. Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020), agréguese el siguiente numeral:

> *"5.- Para todo lo no previsto en este Ley en relación al Teletrabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Teletrabajo y su reglamento."*

Segundo. – En el artículo 19 del Código de Trabajo agréguese el literal:

> *"k) El de Teletrabajo."*

Tercera: En el artículo 21 de los requisitos del contrato escrito, agréguese el numeral:

"7.- Modalidad de teletrabajo"

Cuarta: En el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público después del artículo innumerado agréguese el siguiente:

"(...) *Para todo lo no previsto en este Ley en relación al Teletrabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Teletrabajo y su reglamento."*

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera. - El Presidente de la República en el plazo de 30 días a partir de la publicación de la presente Ley en el Registro Oficial, emitirá el reglamento correspondiente para la plena aplicación de esta Ley.

Segunda. - En un plazo no mayor a 30 días desde la publicación de la presente Ley, las empresas, deberán regularizar bajo lo previsto en esta ley a las personas trabajadores y trabajadoras que se encuentren realizando teletrabajo.

Tercera. – En el plazo máximo de 90 días los empleadores deberán regularizar el registro de los empleados que laboren en modalidad de teletrabajo ante el ente rector correspondiente.

Cuarta. – En el plazo máximo de 90 días contados desde la entrada en vigencia del reglamento a la presente ley los empleadores a los que mande la Ley deberán elaborar o reformar el reglamento interno correspondiente a fin de que se incluya el teletrabajo como parte del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera. - La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

FIRMAS DE RESPALDO A LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE LEY ORGANICA DE TELETRABAJO

NOMBRE DEL ASAMBLEISTA	FIRMA
Ricardo Mancheno	
Franklin Samaniego	
Gustavo Muñoz Acosta	
SOFIA ESPIN	
Paola Cabezas B.	
José Agualongo	
Inés Manzano	
Mónica Salgado	
PATRICIA NUÑEZ	
Hector Valladares	

FIRMAS DE RESPALDO A LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE LEY ORGANICA DE TELETRABAJO

NOMBRE DEL ASAMBLEISTA	FIRMA
Alexandra Arce P	
	Diego Matarello.
Xavier Nuno de B	
Lenin Rosel V.	
Ana Herrera Gómez	
MAURICIO ZAMBRANO	
Milton Dorjas Flores	
Adrian Castro	
Jhajaira Orozco	
FERNANDO CEDEÑO R	

FIRMAS DE RESPALDO A LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE LEY ORGANICA DE TELETRABAJO

NOMBRE DEL ASAMBLEISTA	FIRMA
Hernan Correa D	
Monica Palacios	
Pamela Aguirre	
Paul Gonzalez Falcony	
Cecilia Garzon Maestre	
Juan Fernando Velasco Ortega	Juan Fernando Velasco
Maria Fernanda Jimenez	
Blanca Luz Nuela	

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: PROYECTO DE LEY ORGANICA DE TELETRABAJO

Proponente de la iniciativa legislativa: LEONARDO BERREZUETA CARRION

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?

- Suplir la ausencia de regulación o normativa específica

2. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?

- Trabajo y seguridad social

3. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?

Código de Trabajo, Ley Organica del Servicio Público.

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo? ¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?

- Objetivo 6, Incentivar la generación de empleo digno

5. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)? ¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?

- Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

6. ¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:

- _Ninguno

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?

- Población nacional

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?

- Función Ejecutiva
  - -MINISTERIO DEL TRABAJO

9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?

NO