

Memorando Nro. AN-SG-2024-3964-M

Quito, D.M., 16 de septiembre de 2024

PARA: Sr. Ing. Johnny Enrique Terán Barragán
Presidente de la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social

ASUNTO: NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN CAL-HKK-2023-2025-0427

De mi consideración:

Por disposición del señor Presidente de la Asamblea Nacional, me permito notificar a usted la Resolución **CAL-HKK-2023-2025-0427**, aprobada por el Consejo de Administración Legislativa en la sesión No. 0055-2024, realizada el *08 de agosto de 2024*, cuya copia adjunto; y, mediante la cual se califica el **“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE TELETRABAJO”**, presentado por el asambleísta **Leonardo Renato Berrezueta Carrión**, mismo que ha sido asignado a la Comisión, que usted preside, para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Alejandro Xavier Muñoz Hidalgo
SECRETARIO GENERAL

Anexos:

- 447617-berrezueta0303771001725984869.pdf
- an-sg-ut-2024-0418-m.pdf
- cal-hkk-2023-2025-0427.pdf
- fiu1__berrezueta_leonardo_david_informe_proyecto_ley_teletrabajo0159568001725984870.pdf

Copia:

Sr. Mgs. Leonardo Renato Berrezueta Carrión
Asambleísta

Sra. Mgs. Maria Isabel Dominguez Serrano
Especialista Senior

Srta. Abg. Laura Vanessa Flores Arias
Secretario Relator

se



Firmado electrónicamente por:
**ALEJANDRO XAVIER
MUNOZ HIDALGO**

F02V03-PRO-GSG-GDC-001

INFORME TÉCNICO-JURÍDICO NO VINCULANTE

No.-0249-INV-UTL-AN-2024

Quito, D.M., 05 de agosto de 2024

Proponente: Asambleísta Leonardo Renato Berrezueta Carrión

Nombre del Proyecto: “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”

I. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DEL INFORME

El 02 de mayo de 2024, el asambleísta Leonardo Renato Berrezueta Carrión, remite mediante Comunicación sin número, con trámite número 447617 al señor magíster Henry Kronfle Kozhaya, Presidente de la Asamblea Nacional, el “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, y adjunto al documento, incluye la Ficha de Objetivos de Desarrollo Sostenible, conforme lo determinan los artículos 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando Nro. AN-SG-2024-1953-M, de fecha 06 de mayo de 2024, solicitó se proceda con la elaboración del Informe Técnico-Jurídico No Vinculante de la Unidad Técnica Legislativa, previo a la calificación del Consejo de Administración Legislativa y, de manera independiente, se entregue un documento que contenga un Extracto del referido Proyecto de Ley.

Con estos antecedentes, el objetivo del presente Informe Técnico-Jurídico No Vinculante es realizar el análisis de cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 134 y 136, en concordancia con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

II. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La Unidad de Técnica Legislativa, tiene la atribución de asesorar en el área de técnica legislativa y parlamentaria y acompañar el proceso de creación de las normas, cuando así lo requieran el Consejo de Administración Legislativa, las comisiones especializadas y el Pleno de la Asamblea Nacional; y, el elaborar informes técnico-jurídicos, en virtud de los artículos 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa; el artículo 22 del

Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional; y, el Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL-2019-2021-419, de fecha 18 de febrero de 2021.

III. VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

3.1 Iniciativa Legislativa; una sola materia (Principio de Unidad de Materia); exposición de motivos, considerandos y articulado; expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían; y, carácter orgánico u ordinario del Proyecto de Ley

REQUISITOS	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>Iniciativa Legislativa</p> <p>Firmas: 28 Porcentaje: 20 %</p>	<p>(Artículos 134, número 1 de la CRE y 54, número 1, de la LOFL)</p>	CUMPLE
<p>Una sola materia (Principio de Unidad de Materia).</p> <p>Materia: Laboral</p>	<p>(Artículos 136, de la CRE y 56, número 1, de la LOFL)</p>	CUMPLE
<p>Exposición de motivos, considerandos y articulado <i>contiene</i>:</p> <p>Exposición de motivos, catorce considerandos, diez y nueve artículos, cinco disposiciones generales, cuatro disposiciones reformativas, cuatro disposiciones transitorias y una disposición final.</p>	<p>(Artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa)</p>	CUMPLE
<p>Expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se crearían,</p>	<p>(Artículos 136 de la CRE y el 56, número</p>	CUMPLE

derogarían o se reformarían.	3 de la LOFL)	
Ficha de Verificación del Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas	(Artículos 30, letra k; 55 y 56 de la LOFL).	CUMPLE

De acuerdo con el Artículo 133 de la Constitución de la República, las leyes pueden ser orgánicas y ordinarias. Serán leyes orgánicas: 1. Las que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución; 2. Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales; 3. Las que regulen la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados; y, 4. Las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral. Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica.

Con base en lo expuesto, el “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, constituiría una norma de carácter orgánico, toda vez que su contenido normativo pretende regular derechos proclamados en la Constitución de la República, entre aquellos el derecho al trabajo, consecuentemente, su denominación es correcta.

IV. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO

4.1 Concordancia con la Constitución de la República, legislación internacional vinculante, sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y Afectaciones a Derechos y Garantías Constitucionales; y, Normas legales vigentes que serían incompatibles, que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta

A partir de la vigencia de la Constitución del año 2008, el Estado ecuatoriano asumió como obligación fundamental, alcanzar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de las y los ecuatorianos y ecuatorianas, así como de las personas extranjeras en el país, los cuales no solamente son los reconocidos en esta norma fundamental o en los Tratados Internacionales, sino principalmente son aquellos, que, a pesar de no estar escritos, son básicos para la vida de un ser humano en dignidad¹.

La Corte Constitucional establece que, para entender la intención normativa, así como el hilo conductual del debate es necesario partir de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley, pues conforme se ha precisado a más de constituir un requisito constitucional,

¹ Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos INREDH, Quito, diciembre 2014, pág. 5.

este permite identificar las razones que sustentan y justifican la existencia de la Norma propuesta. “54. (...) *la exposición de motivos correspondiente es el conjunto de razones en que el ponente apoya su propuesta; ella sirve, por tanto, de punto de partida del debate legislativo. Consiguientemente, la exposición de motivos debe ser suficiente en el sentido de que debe proporcionar un mínimo de razones para que los participantes en la discusión comprendan por qué y para qué se propone el proyecto de ley (...)*”.²

Igualmente, la Corte Constitucional en la sentencia No 54-17-IN/22 insiste en que uno de los requisitos es la competencia de las autoridades **y otro la claridad**, resolución constitucional que en su parte pertinente expresa:

*[la] claridad, debe considerarse que este comporta el deber –para el órgano con potestad normativa–, **de configurar las normas de modo preciso, determinado y comprensible, a efecto de proveer un grado de certeza suficiente que permita inferir a los ciudadanos la prohibición, permisión o sanción prescrita en la norma.***

*Aquello supone la obligación de guardar respeto a las reglas de sintaxis y de semántica, así como evitar, en la mayor medida posible, **el uso de conceptos vagos o indeterminados, que de espacio a conjeturas o arbitrariedad de quien lo aplica.***

Como sostiene la Corte Constitucional, sería entonces un derecho de las personas “contar con un ordenamiento jurídico previsible, claro, **determinado, estable y coherente que le permita tener una noción razonable de las reglas del juego que le serán aplicadas**”³.

El “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, tiene como propósito que este acto legislativo 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.

El teletrabajo en Ecuador ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado principalmente por la pandemia a causa del 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

² Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia Nro. 32-21-IN/21 y acumulado de 11 de agosto de 2021, párrafo 54.

³ Sentencia Constitucional N ° 54-17-IN/22 párrafo 53.

sostenible, la inclusión social y la adaptabilidad a los desafíos futuros del mercado laboral en Ecuador.

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 modalidad contractual sea efectivamente regulada y controlada 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 remoto 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.

Motivo por el cual, es necesario realizar las siguientes puntualizaciones relacionadas al teletrabajo que 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), que fueron antes de la pandemia del COVID-19, en que aproximadamente el 10 % de la fuerza laboral ecuatoriana ya se encontraba empleada bajo modalidades de trabajo remoto de forma ocasional o regular

y que 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; que se estima fue más del 60 % en las empresas del Ecuador en que adoptaron el teletrabajo como medida preventiva durante los momentos álgidos de la crisis sanitaria, a fin de tener los insumos suficientes para analizar la coherencia de la norma propuesta con la Constitución de la República y doctrina jurídica.

Constitución de la República del Ecuador

El Proyecto de Ley, pretende garantizar el teletrabajo que fue impulsado principalmente por la pandemia del COVID-19 con motivo a la propagación del virus y la prevención de la salud de toda la población ecuatoriana que conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 3 número 1, que establece: “(...) 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. (...)”; así como con el Artículo 16 número 2, que establece: “(...) 2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación. (...)”; y, el Artículo 17 número 2, que establece: “(...) 2. Facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como 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. (...)” (Lo subrayado me pertenece); esto haría notar que el objetivo de la propuesta de ley, no se vería contrario a las garantías constitucionales y los derechos que tiene toda la población ecuatoriana con respecto a la salud con motivo al COVID-19 y acceso universal a tecnologías de información y comunicación relacionada al teletrabajo que pretende equilibrar la vida laboral, con la seguridad y productividad.

Que tendría también concomitancia con el Artículo 33 de la CRE que señala: “(...) 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. (...)”; con los artículos 37 número 2, 39, 46 número 2, 47 número 5 en concordancia con el Artículo 66 números 2 y 17, que señalan: “(...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. (...) 17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley. (...)” (lo subrayado me pertenece); entonces si hablamos del teletrabajo, estaría el mismo

enmarcado hacia el derecho y deber social entre otros aspectos de carácter constitucional en que aseguren una vida digna y diferente a la monotonía laboral actual ejecutada en centros de trabajo, esto es bajo un sistema fordista, y por el contrario migrar a una modalidad laboral remota, brindando mayor flexibilidad, uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Es así que, el proyecto de ley garantizaría que los derechos que mantiene la población ecuatoriana no se vean afectados, sino en beneficio hacia sus necesidades en el ámbito laboral que tendría relación con lo establecido en el Artículo 276 número 2 ibidem, que menciona: “(...) 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable. (...)”; en concordancia con el Artículo 325 y subsiguientes, como menciona: “(...) El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (...)” (Lo subrayado me pertenece). El proyecto de ley pretende garantizar el derecho al trabajo en todas sus formas sin discriminación alguna y el buen vivir de la población ecuatoriana con horario, remuneración, actividades acordes al cargo y en el caso del teletrabajo la forma flexible de organización del trabajador, que consistiría en el desempeño de su actividad profesional sin la necesidad de su presencia física en los centros de trabajo.

Teletrabajo: Qué es y Cómo está cambiando el mundo laboral.

La pandemia del coronavirus llevó a las empresas, a los trabajadores y a los consumidores a adoptar rápidamente nuevos comportamientos que probablemente se mantengan, cambiando la trayectoria y velocidad de tendencias que hace un par de años pensábamos lejanas. El debate sobre el teletrabajo como una modalidad de trabajo instalada es amplio y cuenta algunos consensos, entre otros, que llegó para quedarse.

Aunque esta modalidad de trabajo existe desde hace décadas, el avance de la digitalización y las nuevas tecnologías, y la crisis sanitaria del coronavirus, amplió y consolidó su uso. En el contexto del distanciamiento social, el teletrabajo se transformó en una solución viable para sostener puestos de empleo y actividades económicas.

En América Latina y el Caribe se estima que mientras que en 2019 solamente un 3 % de los trabajadores practicaban esa modalidad de teletrabajo, ese número aumentó a entre 10% y 35% durante la pandemia. Y en la medida en la que las empresas del mundo recorren, experimentan y evalúan diferentes caminos en la construcción de nuevas

normalidades con esquemas híbridos, se vaticina que prácticas como el trabajo remoto y las reuniones virtuales van a continuar, aunque con menos intensidad que en el pico de la pandemia.

Las ofertas laborales y la demanda de habilidades para el trabajo también están cambiando. Un estudio del sitio de empleo Indeed muestra que la cantidad de ofertas de trabajo globales que mencionan el “trabajo remoto” casi se ha triplicado desde el inicio de la pandemia, de un promedio de sólo el 2,5 % en enero de 2020 a casi el 7,5 % en septiembre de 2021, con países como Irlanda, España y el Reino Unido registrando los mayores aumentos. Mientras tanto, el sitio de carreras profesionales Ladders, predice que el 25% de todos los trabajos profesionales en América del Norte serán remotos para fines de 2022.

¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo es una actividad laboral que se desarrolla de manera remota. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”. Desde el BID entendemos por teletrabajo a la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y la telecomunicación.

El teletrabajo tiene dos características principales: primero, el trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación diferente del lugar de trabajo predeterminado. Segundo, para la realización del teletrabajo se utilizan la telecomunicación y las TICs – tecnologías de la Información y la comunicación, con internet y dispositivos electrónicos como computadoras, tabletas o teléfonos.

¿Qué modalidades o tipos de teletrabajo existen?

Las modalidades o tipos de teletrabajo se definen de acuerdo al lugar donde se desempeñan las tareas. Estas son algunas modalidades de teletrabajo:

Teletrabajo desde casa

El trabajo en el domicilio del trabajador utilizando la tecnología implica diferentes formas de desempeño. Puede ser con control de parte del empleador a través de sistemas de *logueo*, es decir, con un horario fijo en el que el trabajador debe estar conectado trabajando; o también el trabajo por proyectos u objetivos, que ofrece mayor flexibilidad horaria al trabajador.

Teletrabajo híbrido

Se trata de los trabajadores que ejercen el teletrabajo de manera ocasional, con movilidad y desempeñándose fuera de las oficinas del empleador para tareas puntuales, o en determinados días de la semana. El trabajo remoto lo hacen desde su domicilio, o desde otra ubicación. Al modelo híbrido también se lo conoce como ocasional o suplementario.

Teletrabajo de elevada movilidad

En esta forma de trabajo remoto los empleados son itinerantes y prestan sus servicios en diferentes lugares por la naturaleza de sus tareas. Un ejemplo de este tipo de ocupación son los representantes comerciales y de ventas.

Telecentros, centros comunitarios y centros de trabajo

Los centros de teletrabajo ofrecen espacios y recursos compartidos que son rentados por empresas para colocar allí a sus teletrabajadores.

Teletrabajo nómada

Los trabajadores no tienen un lugar fijo ni una oficina central para prestar sus servicios, y casi nunca van a la empresa. Los trabajadores nómadas trabajan desde diferentes espacios como cibercafés, hoteles o coworking y también se les conoce como nómadas digitales.

Teletrabajo en *hotelling*

Los teletrabajadores desempeñan su tarea en espacios reservados en oficinas de otras empresas. Esta modalidad es común en empresas que ofrecen servicios externos como auditorías o asesoramientos.

Teletrabajo *offshore*

Se trata del trabajo que surge cuando las empresas tercerizan tareas y la prestación de ciertos servicios en fuerzas laborales de otros países, simultáneamente generando empleos, aprovechando el talento humano disponible en otros husos horarios más convenientes, y a costos competitivos.

Un ejemplo de teletrabajo *offshore* son los servicios de atención al cliente que se prestan vía telefónica o chat. Otra forma de teletrabajo *offshore* pueden ser algunos servicios prestados bajo la modalidad de trabajo freelance denominada e-lancing, que es la que se ejerce de manera remota y con la intermediación de plataformas digitales que conectan a trabajadores con clientes.

¿Cuáles son las ventajas del teletrabajo?

El teletrabajar implica una serie de dinámicas organizacionales y de desempeño de tareas que conlleva varias ventajas.

Para el trabajador

- Ahorro en transporte y movilidad.
- Mejor organización del tiempo.
- Mejores posibilidades de balancear el trabajo con la vida familiar.
- Posibilidad de autoempleo.
- Flexibilidad de horario laboral.
- La posibilidad de trabajar y generar ingresos para quienes tienen dificultades para permanecer en el mercado laboral como mujeres con personas a su cuidado, personas con discapacidad, o personas que viven en comunidades aisladas, como explicamos en la entrega de nuestra serie El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe, sobre la tecnología y cómo puede facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19.

Para las empresas

- Ahorros en infraestructura, servicios y energía.
- En muchos casos el teletrabajo representa mayor productividad y menor ausentismo.
- Menos accidentes laborales.

¿Cuáles son las desventajas del teletrabajo?

El teletrabajar también puede tener algunos aspectos negativos que deben considerarse.

Para el trabajador

- Problemas para teletrabajar cuando no se cuenta con la conectividad adecuada. En América Latina y el Caribe, por ejemplo, solo el 13 % de la población de la región tiene acceso a banda ancha fija, y el 70 % solo a banda ancha móvil.
- No todos los trabajadores tienen las habilidades digitales necesarias o los equipos para teletrabajar.
- Mayor aislamiento social.
- Dificultad para gozar de los mismos derechos que los trabajadores presenciales.
- Sesgo de visibilidad, es decir, percepción de que los trabajadores que están presencialmente en la oficina trabajan más o mejor que los que están de manera remota.
- Posibilidad de deterioro de la vida familiar.
- Riesgo de agotamiento, *burnout* y estrés laboral crónico.

Para las empresas

- Pérdida de identidad y pertenencia de los trabajadores al ámbito laboral.
- Menor control sobre la productividad y del cumplimiento de la jornada laboral.
- Cambios en la cultura y la forma de organización laboral.
- Aumento del gasto en equipamiento y servicios para los teletrabajadores.
- Problemas con la seguridad de los datos.⁴

El Proyecto de Ley con exposición de motivos, catorce considerandos, diecinueve artículos, cinco disposiciones generales, cuatro disposiciones reformativas, cuatro disposiciones transitorias y una disposición final, persigue los siguientes objetivos: **i)** Regular y promover el teletrabajo de manera más estructurada, así como fomentar la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. **ii)** Adaptarse a las demandas actuales y establecer bases para un desarrollo sostenible y la capacidad de enfrentar los desafíos del futuro. **iii)** 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 en todo el territorio del Ecuador.

Del análisis del Proyecto de Ley respecto a las garantías laborales, sociales, salud, económicas, entre otras; conforme el objetivo principal de la propuesta y contrastada con las disposiciones constitucionales y doctrina jurídica, guardarían concordancia con los preceptos constitucionales y no es incompatible con el ordenamiento jurídico interno.

No obstante, lo expuesto, la Comisión Permanente que le corresponda analizar el Proyecto de Ley en el caso que fuese calificado, tendrá que tomar en cuenta normas vigentes como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, que reformó el Código del Trabajo, incorporando la figura del Teletrabajo.

Por lo tanto, se recomienda considerar lo dispuesto en la Normativa vigente con la finalidad de no duplicar o de ser el caso, contradecir regulaciones existentes que puedan afectar la aplicación de la norma asegurando la coexistencia, correspondencia y armonía entre la Propuesta remitida y el ordenamiento jurídico vigente, o a su vez se establezcan las reformas pertinentes en aplicación a los principios de eficacia integradora y coherencia legislativa, salvaguardando el derecho a la seguridad jurídica y las garantías normativas.

4.2. Análisis sobre el impacto de la norma propuesta en las garantías, derechos y

⁴ Inter-American Development Bank, María Teresa Silvia Pinto /Fernando Pavon, <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>, junio 2022.

afectación constitucional de las ciudadanas ecuatorianas y los ecuatorianos, derechos de niños, niñas y adolescentes, derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, grupos de atención prioritaria, entre otros

Del análisis se observa que el Proyecto de Ley en general no contiene normativa que atente contra la igualdad y equidad de género, guardando observancia con los artículos 11 y 66, número 4, de la de la Constitución de la República. Por otro lado, la Propuesta Normativa no tiene afectación a los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades, su contenido no establece disposiciones que puedan afectar al ejercicio de los derechos colectivos establecidos en el Artículo 57 de la Constitución de la República del Ecuador.

Tampoco genera afectación a los derechos de comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades de las personas pertenecientes a los pueblos y nacionalidades indígenas, pueblo afroecuatoriano y pueblo montubio.

El Proyecto de Ley no contraviene el Artículo 35 de la Constitución de la República, mismo que determina que las personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. Al respecto, tampoco se evidencia diferenciación en la construcción de la norma que se dirija a discriminación material o formal.

Finalmente, en la propuesta normativa se evidencia que no existe vulneración al interés superior de los niños, niñas y adolescentes, tampoco genera impacto de género, la afectación a los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades es nulo; y no se evidencia que no se generan normas en contra de otros grupos de atención prioritaria.

4.3. Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma

En relación con los informes técnicos no vinculantes de proyectos de ley, el número 1 del Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que: “(...) *el Informe se referirá al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 136 de la Constitución, en concordancia con los artículos 135 y 301; y, 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa y analizará: (...) j. Estimación del costo o identificación de los ámbitos de impacto económico que podría tener la implementación de la norma.*”.

Por su parte, los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República (CRE), hacen referencia a la Política Fiscal de competencia exclusiva del Ejecutivo. En este sentido, dichos artículos -respectivamente-, disponen que: “(...) *Solo la Presidenta o Presidente de la República podrá presentar proyectos de ley que creen, modifiquen o supriman*

impuestos, aumenten el gasto público o modifiquen la división político-administrativa del país.”, y “Solo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional, se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos. Solo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasas y contribuciones. Las tasas y contribuciones especiales se crearán y regularán de acuerdo con la ley.”.

Los artículos 301 y 303 señalan como facultad exclusiva del Ejecutivo y por su iniciativa, el establecimiento modificación, exoneración o extinción de impuestos, o tasas y contribuciones (por acto normativo de órgano competente) y la formulación de las políticas monetaria, crediticia, cambiaria y financiera, instrumentada por el Banco Central y la banca pública.

Es en virtud de estos deberes encomendados al Presidente de la República es que el constituyente ha determinado que sea solo él, quien tenga potestad de presentar proyectos de ley tendientes a aumentar el gasto público, pues una injerencia extraña en el Presupuesto General del Estado podría hacer que los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo se vean incumplidos con la correspondiente responsabilidad.

En este sentido, y sobre la base del análisis realizado de conformidad con los artículos 135 y 301 de la Constitución de la República se determina que en el Proyecto de Ley:

- No se identifica modificación o supresión de impuestos, tasas y/o contribuciones.
- No se identifica incremento del gasto público.

4.4. Vinculación de la norma propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Asamblea Nacional busca contribuir a la mejora integral de las condiciones de vida en el país a través de la implementación de una agenda de legislación de calidad que permita el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible mediante la incorporación de leyes que busquen erradicación de la pobreza, la prosperidad humana y el cuidado del planeta; así como el cumplimiento de los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo que es el instrumento político que marca la orientación del gobierno, la hoja de ruta técnica que direcciona el accionar del sector público y un instrumento de diálogo; la o el proponente justificará su alineación de la normativa de propuesta de ley a estos objetivos.

En este contexto, el objetivo del “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, podría estar relacionado con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030 con el Objetivo**

8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; y, **Objetivo 16:** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Por otro lado, es necesario considerar que dentro del marco jurídico del país, el Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento por medio del cual se concreta la garantía de derechos en un marco de política pública; por tanto, su vinculación y la ejecución de su cumplimiento son importantes frente a los diferentes niveles de gobierno, otras funciones del Estado, e incluso el propio sector privado en su papel de corresponsable de los procesos de desarrollo; para lo cual se establece una planificación diferenciada, acorde con las características sociales, culturales y territoriales de la población.

El Plan Nacional de Desarrollo denominado “Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025” fue aprobado el 16 de febrero de 2024 por el Consejo Nacional de Planificación, con Resolución No. 003-2024-CNP, y constituye una guía, que desde la política pública permitirá afrontar este momento inédito en la historia del país; recuperando el rol estratégico y articulador de la planificación en el desarrollo nacional y trazando el camino para un Ecuador más seguro, próspero y equitativo.

Al respecto este Proyecto de Ley se podría vincular con el **Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025 con el Objetivo 6:** Incentivar la generación de empleo digno; y, **Objetivo 9:** Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente orientado al bienestar social.

V. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Previo a singularizar las observaciones encontradas en el Proyecto de Ley, es necesario traer una breve definición de Técnica Legislativa con el fin de resaltar su importancia:

- **Técnica Legislativa.** - Es el conjunto de preceptos, reglas, procedimientos y prácticas jurídicas y lingüísticas necesarias para una correcta y eficaz producción legislativa, que garantice la seguridad jurídica, la supremacía constitucional y otros principios constitucionales, en todo el proceso legislativo de expedición, codificación, reforma, derogación e interpretación de la ley. ⁵(Énfasis añadido)

La Técnica Legislativa es la herramienta que permite no solo aterrizar la intención del legislador/a, sino que ordena acorde con criterios predeterminados la formalidad de la

⁵ Resolución CAL 2019-2021-419, “Reglamento de Técnica Legislativa”, Artículo 4 letra f.

inclusión de disposiciones. Mismos que, a su vez, se vinculan a principios constitucionales que otorgan validez a la norma.

Con las premisas expuestas, caben las siguientes observaciones:

5.1 Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio:

REQUISITO	NORMATIVA	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO CON LA LEY
Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio	(Artículo 66, número 4 de la CRE; Artículo 30, letra e de la LOFL; Artículo 8 del Reglamento de Técnica Legislativa)	CUMPLE

5.2. La denominación del presente Proyecto de Ley es correcta, toda vez que, pretende regular derechos proclamados en la Constitución de la República.

5.3. Se recomienda que en el marco de lo dispuesto en el Artículo 28 y subsiguientes del Reglamento de Técnica Legislativa aprobado mediante Resolución CAL 2019-2021-419 de 18 de febrero de 2021, respecto a la redacción, cuidar el lenguaje, estilo, gramática, sindéresis. Por ejemplo: La palabra “Artículo”⁶ siempre que se refiera a un sustantivo propio deberá ir en mayúscula la primera letra.

5.4. Se recomienda mejorar en la **EXPOSICION DE MOTIVOS** del Proyecto de Ley la redacción que se propone sin que se encuentren desalineados, conforme lo establecen los artículos 12 y 28 del Reglamento de Técnica Legislativa y 56 de la Ley de la Función Legislativa.

5.5. Se recomienda mejorar y corregir luego del **Artículo 3** del Proyecto de Ley la numeración de todos los artículos propuestos ya que NO consta o se encuentra descrito el Artículo 4; esto de conformidad a lo establecido en los artículos 20, 28 y 29 del Reglamento de Técnica Legislativa.

5.6. Se recomienda mejorar en la **DISPOSICIÓN FINAL** del Proyecto de Ley la redacción del texto: “...DISPOSICIÓN FINAL Única.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado y firmado en la Sede de la Asamblea Nacional, Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, a los ... días del mes

⁶ Proyecto de Ley, pp.10.

de de 2024...”; esto de conformidad a lo establecido en los artículos 22 literal g) y 28 del Reglamento de Técnica Legislativa.

5.7. Se recomienda revisar que la **norma propuesta** del Proyecto de Ley NO sea contraria o tenga duplicidad jurídica a lo que ya se encuentra dispuesto en el Código de Trabajo luego del Artículo 16 como Artículo innumerado, que consta como: “...Art. (...).- Del teletrabajo.-...”; así también en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) luego del Artículo 25 como Artículo innumerado, que consta como: “...Art. (...).- Del teletrabajo.-...”; por lo que se sugiere verificar si únicamente se requiera realizar reformas o derogar partes pertinentes de la norma, esto de conformidad a lo establecido en los artículos 4, 6 literal d) y e), 10, 20, 28 y 29 del Reglamento de Técnica Legislativa y el Artículo 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución y los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa concluye que:

- a) Dispone de iniciativa legislativa;
- b) Se refiere a una sola materia;
- c) Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional;
- d) Tiene exposición de motivos, considerandos, articulado, disposición; y,
- e) Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley entrarían en vigencia.

Por lo tanto, se recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- a) **Considerar** los criterios establecidos en el presente Informe;
- b) **Calificar** el “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”;
- c) **Unificar** los proyectos de ley que han sido presentados hasta la presente fecha, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que se encuentran en trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social; entre aquellos el siguiente:
 - Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo Ecuador, presentado por la entonces asambleísta Wilma Piedad Andrade Muñoz y calificado mediante Resolución CAL-2019-2021-251 de 18 de abril del 2020.

- d) **Designar** para su trámite a la **Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social**, quien es competente para tratar este tipo de proyectos de ley, de acuerdo con el Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La Unidad de Técnica Legislativa conforme el Artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa elabora los informes técnico-jurídicos, los mismos que no serán vinculantes y se basarán en criterios de neutralidad política, viabilidad, pertinencia y factibilidad económica y jurídica de la iniciativa propuesta, analizados y calificados de forma posterior por el Consejo de Administración Legislativa, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 14 de la norma citada.

Finalmente, en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa, adoptada en Sesión de 19 de septiembre de 2012, se adjunta el Extracto del “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”.

Atentamente,



Dr. Gerardo Vladimir Aguirre Vallejo
COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Elaborado por:	David Moya Q.
Análisis económico:	Raúl Banchón Andrés Moyon
Revisión de composición formal del documento:	Inés Tonato

ANEXO 1

EXTRACTO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO	“Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”
PROPONENTE	Asambleísta Leonardo Renato Berrezueta Carrión
FECHA DE PRESENTACIÓN	02 de mayo de 2024
MATERIA	Laboral
OBJETIVO DEL PROYECTO	<p>El Proyecto de Ley con exposición de motivos, catorce considerandos, diez y nueve artículos, cinco disposiciones generales, cuatro disposiciones reformativas, cuatro disposiciones transitorias y una disposición final. persigue los siguientes objetivos: i) Regular y promover el teletrabajo de manera más estructurada, así como fomentar la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. ii) Adaptarse a las demandas actuales y establecer bases para un desarrollo sostenible y la capacidad de enfrentar los desafíos del futuro. ti) 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 en todo el territorio del Ecuador.</p>
SÍNTESIS GENERAL DEL PROYECTO	<p>El “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, tiene como propósito 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	<p>regulado y controlado por los organismos competentes a fin de evitar abusos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>CONCLUSIONES</p>	<p>El “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”, sujeto a análisis, CUMPLE con los requisitos establecidos en los artículos 134 y 136 de la Constitución y los artículos 54, 55 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.</p> <p>Sobre la base de lo expuesto, la Unidad de Técnica Legislativa concluye que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dispone de iniciativa legislativa; b) Se refiere a una sola materia; c) Está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional; d) Tiene exposición de motivos, considerandos, articulado; y, e) Contiene la expresión clara de los artículos que con la nueva Ley entrarían en vigencia.

RECOMENDACIONES	<p>Por lo tanto, se recomienda al Consejo de Administración Legislativa:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Considerar los criterios establecidos en el presente Informe;b) Calificar el “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo”;c) Unificar los proyectos de ley que han sido presentados hasta la presente fecha, conforme el Artículo 58.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, que se encuentran en trámite en la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social; y,d) Designar para su trámite a la Comisión Especializada Permanente del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, quien es competente para tratar este tipo de proyectos de ley, de acuerdo con el Artículo 21, número 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.
------------------------	--

Elaborado por: DAMQ

ANEXO 2

“PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE TELETRABAJO”

Proponente: Asambleísta Leonardo Renato Berrezueta Carrión

En el siguiente cuadro comparativo se detalla la normativa vigente y la propuesta de reforma del precitado proyecto. En caso se encuentre tachado o testado en el texto vigente es lo que se desea modificar.

Contiene:

- Exposición de Motivos.
- Catorce (14) considerandos.
- Diecinueve (19) artículos.
- Cinco (05) disposiciones generales.
- Cuatro (04) disposiciones reformatorias.
- Cuatro (04) disposiciones transitorias.
- Una (01) disposición final.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	<p style="text-align: center;">CAPITULO GENERALIDADES SECCION </p> <p>Objeto, Ámbito de Aplicación y Finalidades.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Art. 3 Finalidades. - Son finalidades de la presente Ley:</p> <p>1. La protección del Trabajador: La presente ley tiene por objeto garantizar que, en la modalidad</p>

	<p>de teletrabajo, los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales de los trabajadores se mantengan de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.</p> <p>2. Prevención de Riesgos Laborales: Establecer medidas para prevenir riesgos laborales asociados al teletrabajo, incluyendo aspectos ergonómicos y de seguridad.</p> <p>3. Negociación Colectiva: Facilitar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores para acordar condiciones específicas de teletrabajo que sean beneficiosos para ambas partes.</p> <p>4. Flexibilidad Laboral: Fomentar un ambiente laboral flexible y adaptado a las nuevas tecnologías.</p> <p>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.</p> <p>6. Nuevas Tecnologías: Facilitar, fomentar y adoptar por parte de los empleadores nuevas tecnologías que permitan la implementación del teletrabajo de manera efectiva.</p> <p>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.</p>
	<p style="text-align: center;">SECCION II Principios y Definiciones.</p> <p>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</p>

	<p>empleador, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, son principios del teletrabajo:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	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.

	<p>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.</p> <p>3.- Desconexión digital. - Es la limitación, suspensión del uso de la tecnología y comunicación fuera del tiempo y horarios de trabajo.</p>
	<p style="text-align: center;">CAPITULO II DEL CONTRATO DE TELETRABAJO</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;</p> <p>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;</p> <p>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;</p>

	<p>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;</p> <p>f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,</p> <p>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.</p> <p>i) La desconexión luego del cumplimiento del horario de trabajo será de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas.</p> <p>j) Identificación clara de la forma de reportarse, marcación u otros mecanismos del sistema de registro de los teletrabajadores.</p> <p>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 para el almuerzo que tenía en la modalidad presencial.</p> <p>l) En la jornada mixta de trabajo se establecerá los días de trabajo presenciales dentro de la jornada laboral mensual de trabajo.</p> <p>m) tiempo y horario de la desconexión digital.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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</p>

	anticipación a la otra parte.
	<p>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:</p> <p>a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;</p> <p>b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a;</p> <p>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;</p> <p>d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador;</p> <p>e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a;</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>Art. 12.- Condiciones del teletrabajo. Las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que</p>

	<p>realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>la ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p> <p>El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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</p>

	<p>procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>DISPOSICIONES GENERALES.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO</p> <p>Capítulo I De su naturaleza y especie</p> <p>Parágrafo 1ro. Definiciones y reglas generales</p> <p>(...)</p> <p>Art. (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el</p>	<p>DISPOSICIONES REFORMATARIAS.</p> <p>Primera. - En el título , Capítulo 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.- <i>Para todo lo no previsto en esta Ley en relación al Teletrabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Teletrabajo y su reglamento.</i>”</p>

trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el

trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código.

El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

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

“k) El de Teletrabajo.”

- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los que contengan período de prueba;
- e) Los por grupo o por equipo;
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- g) Los de aprendizaje;
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y, 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:

- a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple

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 esta Ley en relación al Teletrabajo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Teletrabajo y su reglamento.”

por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y, b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo.

Las servidoras y servidores que ejecuten trabajos peligrosos, realicen sus actividades en ambientes insalubres o en horarios nocturnos, tendrán derecho a jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

Las instituciones que en forma justificada, requieran que sus servidoras o sus servidores laboren en diferentes horarios a los establecidos en la jornada ordinaria, deben obtener la aprobación del Ministerio del Trabajo. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, esta facultad será competencia de la máxima autoridad.

Art. (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará

de la misma manera.

Todas las jornadas de trabajo descritas en el artículo precedente podrán funcionar bajo esta modalidad, mientras la actividad laboral lo permita de acuerdo con su naturaleza. Las Unidades de Administración del Talento Humano determinarán cuales cargos dentro de cada institución pueden realizarse bajo esta modalidad y deberán notificarlo a la autoridad del trabajo.

Las Unidades de Administración del Talento Humano implementarán esta modalidad en los nuevos contratos y nombramientos, así como podrán implementarlo en nombramientos o contratos que se encuentren en curso.

Los servidores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en esta Ley, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

La remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para

<p>el desarrollo del teletrabajo.</p> <p>Las Unidades Administradoras del Talento Humano de entidades que contraten bajo la modalidad de teletrabajo deberán informar de dicha vinculación a la autoridad competente.</p>	
	<p>DISPOSICIONES TRANSITORIAS.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>DISPOSICIÓN FINAL.</p> <p>Primera. - La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.</p>

Elaborado por: DAMQ