

Para: Sr. Mtr. Niels Anthonez Olsen Peet. Presidente de la Asamblea Nacional

Con Copia: Sr. Giovanni Francisco Bravo. Secretario de la Asamblea Nacional

Asunto: Presentación del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Fortalecer el Empleo Juvenil e Intercultural y Operativizar el Empleo Preferente en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica

De mi consideración:

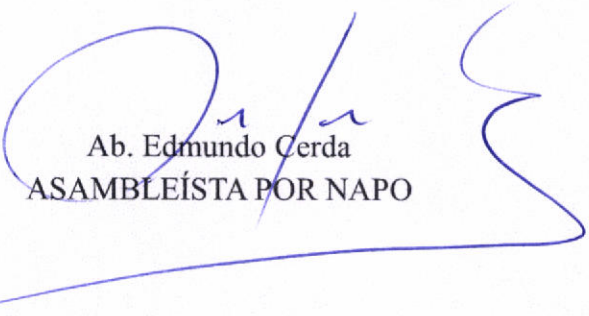
En mi calidad de Asambleísta de la República del Ecuador por la provincia amazónica de Napo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 134, número 1, y 136 de la Constitución de la República, en concordancia con lo que establecen los artículos 54, número 1, y 56 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, adjunto me permito remitir:

- 1.- Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Fortalecer el Empleo Juvenil e Intercultural y Operativizar el Empleo Preferente en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica;
- 2.- Firmas de respaldo al Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Fortalecer el Empleo Juvenil e Intercultural y Operativizar el Empleo Preferente en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica;
- 3.- Ficha de verificación de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Iniciativas Legislativas.

Por lo antes expuesto, solicito comedidamente a usted que, en su calidad de Presidente de la Asamblea Nacional y, como tal, su máxima autoridad, se sirva proceder con el trámite correspondiente para esta iniciativa legislativa, conforme a la normativa legal vigente.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,


Ab. Edmundo Cerda
ASAMBLEÍSTA POR NAPO

Edmundo Cerda
Asambleísta por Napo

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

No. de trámite:

479322

Fecha recepción: 2026-03-31 11:26

No. de referencia:

S/N

Fecha documento: 2026-03-31

Remitente:

Edmundo Jorge Cerda Tapuy
edmundo.cerda@asambleanacional.gob.ec

Revise el estado de su documento con el usuario 1500489040 en:

<http://dts.asambleanacional.gob.ec>

*Objeto: Una página
Anexo: 25 páginas*



**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL
TRABAJO PARA FORTALECER EL EMPLEO JUVENIL E INTERCULTURAL
Y OPERATIVIZAR EL EMPLEO PREFERENTE EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN
TERRITORIAL ESPECIAL AMAZÓNICA**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el Ecuador, el trabajo es un derecho y un deber social, base de la economía nacional. Por esta razón, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, remuneraciones justas en su desempeño laboral, en un ambiente saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución, art. 33). Sin embargo, la situación laboral atraviesa un problema estructural: una parte mayoritaria del empleo se sostiene en la informalidad y en el subempleo, mientras el desempleo juvenil persiste. El Plan Nacional de Desarrollo 2025-2029 (PND) identifica que el empleo informal (54,37%) y el subempleo (21,02%) capturan la mayor parte del mercado laboral, y que los jóvenes (de 18 a 29 años) presentan 9,24% de desempleo. Esta situación es particularmente grave en las provincias amazónicas, donde persisten brechas territoriales y culturales que inciden directamente en la capacidad de generar empleo formal y sostenible, tanto para jóvenes, como para personas originarias de pueblos y nacionalidades.

La dispersión poblacional y las limitaciones de conectividad incrementan los costos de búsqueda, selección y contratación de personal; además, debilitan los mecanismos de intermediación entre oferta y demanda de trabajo. En este contexto, sin instrumentos de aplicación obligatoria que reduzcan fricciones laborales y transparenten las vacantes, la contratación tiende a concentrarse en redes informales y a reproducir tanto la exclusión del sistema laboral, como el subempleo y la informalidad. Esta situación es particularmente grave en la amazonía ecuatoriana, para lo cual, cuenta con un régimen territorial especial que recoge la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica (Ley CTEA), donde se establece el derecho al empleo preferente: quienes realizan actividades económicas en la CTEA deben contratar al menos el 80% de residentes permanentes en sus nóminas, incluyendo a personal en teletrabajo, con reglas de distribución interna (Ley CTEA, art. 41.1). La ley, además, permite excepciones por falta de mano de obra calificada, pero exige justificar la prelación del 60% en zonas de influencia directa ante el ente rector en materia laboral y ante las organizaciones sociales, con el riesgo de cumplimientos que se quedan en la formalidad.



La inclusión del teletrabajo dentro del 80% y la conflictividad por “no considerar” a zonas de influencia directa, sumadas a la rotación de autoridades de la Secretaría Técnica, han debilitado la trazabilidad de los procesos de contratación de personal, la continuidad de los proyectos y la capacidad institucional para responder a las necesidades objetivas de los territorios amazónicos. En ese sentido, el problema actual no es la ausencia de reglas, sino su forma de control. Por ejemplo: aunque la Ley CTEA obliga a contratar al menos el 80% de residentes permanentes —con prelación para la zona de influencia directa y con inclusión del teletrabajo—, en la práctica el sistema verifica el cumplimiento solo después de que la empresa ya contrató, revisando planillas de servicios que sustituyen certificados de votación para demostrar el domicilio del personal contratado.

Esta obligación se cumple de forma deficiente porque su control se realiza después (ex post); es decir, primero la empresa contrata y registra; luego, la autoridad revisa nóminas y planillas para ver si se respetó el 80% y la prelación territorial. Si la revisión llega tarde, cuando el personal ya está contratado, la corrección suele ser más difícil y costosa, pues, implica reemplazos, conflictos con comunidades o sanciones. Y, como la Secretaría Técnica no es la entidad competente para ejecutar la inspección laboral diaria, su capacidad correctiva es limitada. Esto vuelve el control en una respuesta reactiva que actúa sobre el incumplimiento cuando el daño ya está hecho, complejizando la posibilidad de corrección sin afectar la continuidad de los proyectos.

La presente reforma busca garantizar el cumplimiento del derecho al trabajo de la población amazónica, particularmente de jóvenes y de los pueblos y nacionalidades indígenas, exigiendo que la contratación de personal siga reglas verificables antes de registrarse. Esta solución es factible porque la Ley vigente ya ordena que el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Secretaría Técnica de la CTEA (SCTEA) desarrolle una plataforma base de aspirantes y la articule con la Red “Encuentra Empleo”. Este proyecto de reforma establece una regla para que ninguna contratación vinculada a actividades económicas en la CTEA se registre sin que antes exista una vacante de personal publicada, un código de proceso y una lista de elegibles construida en base a la prelación legal (influencia directa/provincia/CTEA). Por eso, se plantea que, cuando el empleador no seleccione a personas dentro de esa prelación, debe adjuntar una justificación documentada antes del registro, para que el control sea inmediato y no tardío. En el caso de proyectos que generan alta conflictividad social, la reforma propuesta incorpora un plan de dotación laboral previo —con número total de plazas, distribución del 80%, del 60/20/20, y tratamiento expreso del teletrabajo— como condición para



iniciar, ampliar o renovar actividades. De ese modo, la prelación pasa a ser una obligación demostrable desde el arranque, reduciendo la probabilidad de conflictos y paralizaciones, por ejemplo, por no considerar a comunidades de influencia directa.

El control debe pasar de la revisión ocasional a la supervisión continua mediante alertas tempranas. Puesto que, si el cumplimiento se mide solo al final, el incentivo para incumplir es alto. En cambio, un sistema interoperable —con registros laborales, evidencia certificada de residencia amazónica y pertenencia a pueblos y comunidades indígenas— puede generar alertas cuando el porcentaje de residentes contratados cae por debajo del 80% o cuando se rompe la prelación territorial. Con esas alertas, la autoridad puede ordenar medidas correctivas rápidas y planes de regularización con plazos cortos, de forma que la prioridad sea corregir y restituir el derecho, para que la sanción económica sea en escala, de acuerdo a la gravedad del incumplimiento.

Finalmente, la reforma legal que se plantea en este documento resuelve dos problemas que debilitan una gestión adecuada y eficiente de los proyectos sociales a cargo de la STCEA. La primera es la excepción que la ley permite por falta de mano de obra calificada que, sin documentos de verificación efectiva por temporalidad, puede volverse permanente. Por ello, se requiere evidencia mínima de búsqueda previa en el sistema y un plan de formación local con plazos para sustituir progresivamente la excepción. La segunda es el teletrabajo: como cuenta dentro del 80%, su registro debe exigir trazabilidad obligatoria del vínculo con la actividad en la CTEA y acreditación real de residencia por un tiempo adecuado para evitar simulaciones que solo maquillen porcentajes sin generar empleo local.

La población amazónica, los pueblos y nacionalidades y los jóvenes en particular, requieren medidas específicas que, como las que se plantean en este proyecto de reforma, promuevan el acceso y mejoren sus condiciones de empleo, más aún, cuando la Constitución ordena al Estado impulsar el pleno empleo, así como, a eliminar el desempleo y el subempleo (Constitución, arts. 325 y 326). La adopción de medidas de acción afirmativa se justifica para generar oportunidades reales en favor de quienes se encuentran en situación de desigualdad o vulnerabilidad (Constitución, art. 11, numeral 2).

En la CTEA, las y los jóvenes pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas enfrentan mayores desventajas para acceder al empleo formal por la concurrencia de barreras territoriales, culturales, lingüísticas y de conectividad, en un contexto en el que la Constitución reconoce al Ecuador como Estado intercultural y plurinacional, ordena



adoptar medidas de acción afirmativa para alcanzar la igualdad real, y garantiza los derechos colectivos de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas. En ese marco, la extensión reforzada del incentivo estatal al aporte patronal para la contratación de personas jóvenes y de personas que pertenecen a pueblos y nacionalidades indígenas asentados en la CTEA se plantea como una medida temporal, objetiva, focalizada y verificable de corrección de desigualdades estructurales, compatible con el derecho al trabajo y a la seguridad social, siempre que se condicione —como lo hace este proyecto— a la creación neta de empleo, a la no sustitución de personal estable, a la estabilidad mínima del vínculo laboral, al respeto de la autoidentificación y a la verificación efectiva del empleo preferente amazónico.

El PND 2025-2029 fija mandatos explícitos en materia laboral que sustentan este proyecto de reforma: a) promover el acceso a empleo adecuado con énfasis en inserción laboral de jóvenes (Política 4.4); fortalecer MIPYMES y encadenamientos productivos (Política 5.1); b) expandir la conectividad en áreas no atendidas o con conectividad limitada (Política 7.1); c) consolidar cohesión territorial mediante gestión pública articulada (Política 8.2); y, e) impulsar la transformación digital y la interoperabilidad estatal (Política 8.3).

Para cumplir estos mandatos, el Código del Trabajo ya regula el contrato de trabajo juvenil (18-29 años) (art. 34.1); prohíbe usarlo para sustituir empleo estable e impone el aumento real de las nóminas (art. 34.2). Además, contempla un incentivo: el Estado cubre el aporte patronal a la seguridad social hasta dos salarios básicos unificados por un año, con límite del 20% de la nómina estable (art. 34.3). Sin embargo, el diseño vigente no integra de forma operativa el régimen especial amazónico, ni incorpora mecanismos específicos de verificación territorial, origen cultural, trazabilidad de vacantes y control anti-elusión ligados al empleo preferente.

En ese marco, la focalización territorial, cultural y etaria propuesta en este proyecto constituye una medida afirmativa objetiva y verificable, orientada a corregir asimetrías estructurales de acceso al empleo formal. Su implementación como reforma legal integra la verificación, el registro y la interoperabilidad, que permiten asegurar la creación neta de empleo, evitan la sustitución de personal estable y refuerzan la afiliación efectiva a la seguridad social de personas jóvenes y de personas originarias de pueblos y nacionalidades.

Esta reforma propone cerrar el vacío técnico mediante: (i) un incentivo reforzado y focalizado para empleo juvenil, pueblos y nacionalidades y residentes amazónicos de la



CTEA, sujeto a verificación y estabilidad; (ii) la incorporación, en el Código del Trabajo, de reglas operativas mínimas de verificación del empleo preferente amazónico, registro de nómina y trazabilidad de vacantes; y (iii) la articulación institucional e interoperabilidad de registros, con informes públicos de resultados.

En tal virtud, el diseño normativo propuesto respeta la sostenibilidad fiscal que consiste en que los egresos permanentes se financien con ingresos permanentes (Constitución, art. 286) y en que en toda norma que cree una obligación financiada con recursos públicos establezca la fuente de financiamiento correspondiente (Constitución, art. 287). Razón por la cual, la extensión del incentivo que requiere esta ley se condiciona a la programación anual del Presupuesto General del Estado y a la rendición de cuentas pública que debe realizar el entre rector de la materia.

LA ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social, y base de la economía nacional (art. 33).

Que, la Constitución reconoce el derecho irrenunciable a la seguridad social y el deber primordial del Estado de garantizarlo (art. 34).

Que, la Constitución de la República, en sus artículos 1, 11 numeral 2, 57 y 329, reconoce al Ecuador como un Estado intercultural y plurinacional; ordena al Estado adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real; garantiza los derechos colectivos de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas; y, dispone la adopción de medidas específicas para eliminar las discriminaciones que afecten su derecho al trabajo y asegurar su acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Que, en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica persisten barreras estructurales de acceso al empleo formal que afectan de manera reforzada a las personas jóvenes y a personas originarias de pueblos y nacionalidades indígenas; y que, en aplicación de los artículos 11, numeral 2; 57, 250 y 329 de la Constitución de la República, es constitucionalmente legítimo establecer un incentivo temporal, objetivo, condicionado y verificable para su contratación.

Que, la Constitución garantiza derechos específicos a las y los jóvenes, y manda fomentar su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en capacitación y acceso al primer empleo (art. 39).



Que, la Constitución establece a la Amazonía como circunscripción territorial especial y dispone su planificación integral, recogida en la Ley Orgánica para la Planificación de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica (art. 250).

Que, la Constitución determina que el Plan Nacional de Desarrollo es instrumento obligatorio para la programación y ejecución del presupuesto del Estado y la asignación de recursos públicos (art. 280).

Que, la Constitución dispone que las finanzas públicas se conducirán de forma sostenible y que los egresos permanentes se financiarán con ingresos permanentes (art. 286), y que toda norma que cree una obligación financiada con recursos públicos establecerá la fuente de financiamiento correspondiente (art. 287).

Que, el Código del Trabajo regula el contrato de trabajo juvenil y el incentivo asociado al aporte patronal a la seguridad social (arts. 34.1 a 34.4).

Que, la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica establece el derecho al empleo preferente (80% de nómina) para actividades en la CTEA, incluyendo teletrabajo (art. 41.1).

Que, el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2029 dispone promover empleo adecuado con énfasis en inserción laboral juvenil (Política 4.4) y fortalecer gestión pública articulada e interoperable en territorio (Políticas 8.2 y 8.3).

Que, el 29 de abril de 2024, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-060, en el que expide la Norma Técnica para la Aplicación del Derecho al Empleo preferente, establecido en la Ley Orgánica para la Planificación y Desarrollo Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.

QUE, la Ley Orgánica de la Función Legislativa, en su artículo 54, número 1, faculta a las y los asambleísta, de manera individual o conjunta, a presentar proyectos de ley;

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales expide la siguiente:

**LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA
FORTALECER EL EMPLEO JUVENIL E INTERCULTURAL Y
OPERATIVIZAR EL EMPLEO PREFERENTE EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN
TERRITORIAL ESPECIAL AMAZÓNICA**

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto fortalecer el acceso, permanencia, formalización e inclusión laboral intercultural en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, mediante reformas al Código del Trabajo en materia de: i) incentivo al



empleo juvenil; ii) acción afirmativa territorial e intercultural para la contratación de personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas; iii) publicación, registro y trazabilidad de vacantes; iv) verificación y control del empleo preferente amazónico; v) capacitación, certificación y formación de mano de obra local; vi) prevención de prácticas elusivas; y, vii) articulación institucional e interoperabilidad de registros.

Art. 2.- Ámbito.- Las disposiciones reformadas y agregadas por esta Ley se aplicarán a las relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo. Para los empleadores que desarrollen actividades económicas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, incluidas aquellas que utilicen modalidades presenciales, mixtas o de teletrabajo directa y principalmente vinculadas a dichas actividades, se aplicarán adicionalmente las reglas especiales previstas en esta Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica y demás normativa aplicable.

Art. 3.- Principios operativos.- Para la aplicación e interpretación de esta Ley se observarán obligatoriamente los siguientes principios:

- a) igualdad material y acción afirmativa en favor de jóvenes, personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas, y residentes amazónicos;
- b) no sustitución de personal estable y aumento real de nómina en la contratación incentivada;
- c) empleo preferente amazónico, prelación territorial y pertinencia intercultural;
- d) trazabilidad, verificación documental, transparencia y control previo de vacantes y contrataciones;
- e) reconocimiento y respeto de la autoidentificación, identidad cultural y no discriminación;
- f) protección de datos personales, minimización de datos y confidencialidad en el tratamiento de información sensible;
- g) progresividad formativa y fortalecimiento de capacidades locales;
- h) debido proceso, motivación y control administrativo; y,
- i) sostenibilidad fiscal, en observancia de la Constitución de la República.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

PRIMERA.- Sustitúyase el artículo 34.3 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social.- El Estado Central cubrirá, por un año, el aporte patronal al IESS de los contratos para personas jóvenes, hasta un monto equivalente a dos salarios básicos unificados por cada trabajador, conforme a las reglas que establezca el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Este beneficio aplicará solo si los contratos juveniles no superan el 20% de la nómina estable de la empresa. Si el trabajador gana más de dos salarios básicos, el empleador deberá pagar la diferencia del aporte patronal que exceda ese límite. Del mismo modo, si la empresa contrata jóvenes por encima del 20% de su nómina estable, el empleador deberá asumir totalmente el aporte patronal de quienes superen ese porcentaje.

Para efectos del Impuesto a la Renta, cuando el Estado cubra por completo el aporte patronal, solo será deducible el valor pagado al trabajador como remuneración. En cambio, si el trabajador recibe una remuneración superior a dos salarios básicos, será deducible tanto esa remuneración como la parte adicional del aporte patronal que haya pagado directamente el empleador.

En el caso de empleadores que desarrollen actividades económicas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, esta cobertura estatal podrá extenderse hasta por dieciocho meses, sin superar el tope de dos salarios básicos unificados por trabajador. Para ello, la persona joven contratada deberá acreditar su residencia amazónica conforme a la normativa vigente y, además, deberán cumplirse de manera conjunta las condiciones siguientes:

- a) la regla de no sustitución y aumento real de nómina prevista en el artículo 34.2 de este Código;
- b) que la vacante haya sido publicada y trazada previamente conforme al artículo 34.5 de este Código;
- c) que se verifique el cumplimiento del empleo preferente amazónico aplicable al empleador, conforme al artículo 34.6 de este Código; y,
- d) que se garantice la estabilidad mínima prevista en el artículo 34.4 de este Código.

Cuando, además de lo señalado en el inciso anterior, la persona joven contratada pertenezca a una comuna, comunidad, pueblo o nacionalidad indígena amazónica



asentada en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, la cobertura estatal prevista en el inciso primero de este artículo se extenderá hasta por veinticuatro (24) meses, manteniendo el mismo tope de hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en este artículo y la verificación reforzada prevista en el artículo 34.4 de este Código.”

SEGUNDA.- Sustitúyase el artículo 34.4 del Código del Trabajo por el siguiente:

“Art. 34.4.- Verificación y control.- Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de los tipos de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos de doce (12) meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, y la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.

Para el caso de contratos juveniles celebrados por empleadores que ejecuten actividades económicas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, y como condición para acceder a las extensiones de cobertura previstas en el artículo 34.3 de este Código, el empleador deberá registrar en el sistema que defina la autoridad laboral, al menos, lo siguiente:

- a) el código único de la vacante y la constancia de su publicación previa, conforme al artículo 34.5 de este Código;
- b) la acreditación de residencia amazónica de la persona contratada, conforme la normativa especial vigente (en caso de tenerla);
- c) la nómina computable del empleador vinculada a actividades ejecutadas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica y su composición territorial, incluyendo personal presencial, mixto y en teletrabajo, cuando corresponda;
- d) la identificación del puesto, modalidad de trabajo, lugar de ejecución o vinculación territorial del puesto; y,
- e) el plazo de estabilidad laboral comprometido para la aplicación de la extensión del incentivo.

Para acceder a la extensión adicional prevista en el artículo 34.3 de este Código para la contratación de personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas, el tratamiento de información relativa a dicha pertenencia deberá sujetarse obligatoriamente a las siguientes reglas:

1. requerirá consentimiento expreso, libre, específico, informado e inequívoco de la persona trabajadora;
2. se limitará a los datos estrictamente necesarios para la verificación del incentivo o de la medida afirmativa aplicable;
3. se realizará exclusivamente para fines de verificación, control y auditoría del incentivo previsto en esta Ley;
4. respetará la autoidentificación, la pertinencia intercultural y el principio de no discriminación;
5. estará sujeto a deber de confidencialidad, acceso restringido, custodia y seguridad de la información; y,
6. no podrá utilizarse para fines distintos ni transferirse a terceros, salvo obligación legal expresa.

La pertenencia a una comuna, comunidad, pueblo o nacionalidad indígena amazónica podrá acreditarse mediante certificación emitida por la autoridad comunitaria competente o por el Consejo para la Igualdad de los Pueblos y Nacionalidades, sin perjuicio de otros instrumentos de verificación que establezca la normativa secundaria, con respeto al principio de autoidentificación.

La falsedad, omisión o inconsistencia sustancial en la información registrada para acceder a las extensiones del incentivo o a las medidas afirmativas previstas en esta Ley producirá la pérdida del beneficio, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, laborales, civiles o penales a que hubiere lugar.”

TERCERA.- Agréguese, a continuación del artículo 34.4 del Código del Trabajo, los siguientes artículos:

“Art. 34.5.- Publicación previa, Servicio Público de Empleo y trazabilidad de vacantes en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.- Todo empleador que desarrolle actividades económicas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, y que pretenda contratar personal computable para el cumplimiento del empleo preferente

amazónico o acogerse a los incentivos previstos en este Código, deberá publicar previamente la vacante a través del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo o la herramienta pública que lo sustituya, integrada al registro público e interoperable previsto en el artículo 34.10 de este Código, y obtener el correspondiente código único de proceso.

La publicación previa de la vacante deberá contener, al menos: denominación del puesto, perfil requerido, competencias y/o cualificaciones exigidas, modalidad de trabajo, lugar de ejecución o vinculación territorial del puesto, remuneración o banda salarial, plazo de postulación, e indicación de si el puesto será computable para el cumplimiento del empleo preferente amazónico o para las medidas afirmativas de inclusión intercultural previstas en este Código.

La búsqueda de personal deberá respetar el siguiente orden de prelación territorial: i) zona de influencia directa en nivel parroquial o cantonal; ii) provincia en la que se ejecuta la actividad principal; iii) Circunscripción Territorial Especial Amazónica; y, iv) ámbito nacional, únicamente cuando exista certificación de inexistencia de personal idóneo dentro de la prelación anterior.

De existir personal requerido en el nivel de prelación correspondiente, la autoridad laboral notificará al empleador para que continúe el proceso de selección y contratación. De no existir personal requerido, el Ministerio del Trabajo emitirá la certificación de inexistencia de mano de obra calificada o idónea para la contratación específica, documento habilitante obligatorio para proceder por excepción.

Cuando el empleador no seleccione a una persona que se encuentre dentro de la prelación territorial aplicable, deberá cargar antes del registro del contrato una justificación motivada y documentada. La excepción por falta de mano de obra calificada deberá sustentarse, como mínimo, en la evidencia de búsqueda previa y en la inexistencia de perfiles idóneos dentro de la prelación aplicable.

La difusión de la oferta de empleo en la zona de influencia respectiva deberá realizarse además por cualquier medio adicional idóneo y verificable, a fin de garantizar su publicidad material y acceso efectivo.”

“Art. 34.6.- Verificación del empleo preferente amazónico.- En los ámbitos en que resulte aplicable el régimen especial amazónico, el empleador deberá registrar y mantener actualizada ante la autoridad laboral la información necesaria para verificar el

cumplimiento del porcentaje de empleo preferente amazónico y de su distribución interna, incluyendo los puestos ejecutados bajo teletrabajo cuando correspondan conforme la ley especial.

Para la aplicación del porcentaje de empleo preferente amazónico se tomará en cuenta la totalidad del personal contratado bajo cualquier modalidad laboral regida por este Código, siempre que esté vinculado a actividades económicas ejecutadas principalmente en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica. Los empleadores deberán mantener en su nómina computable el porcentaje de residentes amazónicos exigido por la ley durante el respectivo ejercicio fiscal anual, salvo las excepciones legalmente justificadas.

La autoridad laboral incorporará el cumplimiento del empleo preferente amazónico como componente verificable en los procesos de inspección, control y registro, y como condición operativa para la aplicación de las extensiones del incentivo al empleo juvenil previstas en el artículo 34.3 de este Código.

Cuando la autoridad laboral verifique incumplimientos, podrá disponer medidas correctivas inmediatas y planes de regularización con plazos perentorios, sin perjuicio de las sanciones previstas en este Código, en la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica y demás normativa aplicable.”

“Art. 34.7.- Medida afirmativa mínima de inclusión intercultural en el ámbito privado.- Los empleadores sujetos al Código del Trabajo que desarrollen actividades económicas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica y cuenten con más de veinticinco (25) trabajadores en su nómina computable para dichas actividades, deberán mantener, dentro de dicha nómina y como parte del porcentaje de empleo preferente amazónico que les resulte aplicable, un mínimo del veinte por ciento (20%) de personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas.

El porcentaje previsto en el inciso anterior no se sumará adicionalmente al porcentaje de empleo preferente amazónico, sino que formará parte de este, como medida afirmativa específica de inclusión intercultural. La aplicación de esta medida deberá observar los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, mérito e idoneidad para el puesto, pertinencia intercultural y respeto a la autoidentificación.

La autoridad laboral verificará su cumplimiento con base en la información registrada por el empleador y en la acreditación prevista en el artículo 34.4 de este Código.”



“Art. 34.8.- Reconocimiento formal de la identidad cultural en la contratación laboral.- En cualquier modalidad contractual regida por este Código, cuando la persona trabajadora lo declare libremente y otorgue su consentimiento expreso para fines de inclusión, verificación o aplicación de medidas afirmativas, el empleador dejará constancia formal de su autoidentificación como perteneciente a una comuna, comunidad, pueblo o nacionalidad indígena amazónica.

La ausencia de dicha constancia no podrá utilizarse para restringir derechos laborales ni para presumir la inexistencia de identidad cultural. Toda constancia o verificación realizada en virtud de este artículo se sujetará a las reglas de protección de datos personales previstas en este Código y en la ley.”

“Art. 34.9.- Definición de personal calificado y no calificado; capacitación y pasantías por inexistencia de mano de obra calificada.- Para efectos de esta Ley, se considerará personal calificado a quien cuente con título profesional, técnico, tecnológico o certificación por competencias laborales que acredite las características, destrezas, cualificaciones o perfiles ocupacionales requeridos por el empleador.

Se considerará personal no calificado a quien carezca de instrucción formal, técnica o de experiencia previa suficiente para el trabajo requerido.

En caso de inexistencia de personal requerido para la prestación del servicio, según la certificación respectiva otorgada por el Ministerio del Trabajo, el empleador estará obligado a brindar cursos de capacitación, formación práctica, pasantías o procesos de certificación por competencias laborales dirigidos prioritariamente a residentes amazónicos, y de manera preferente a personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas, a fin de sustituir progresivamente la excepción.

Las capacitaciones o certificaciones previstas en este artículo podrán realizarse de forma directa o a través de organismos evaluadores públicos o privados reconocidos, operadores de capacitación calificados o las instancias que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. La normativa secundaria establecerá los contenidos mínimos, duración, metas de cobertura y mecanismos de seguimiento de los planes de formación vinculados a este artículo.”

“Art. 34.10.- Registro público e interoperable de vacantes para la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.- La autoridad laboral implementará un registro público

de interoperable de vacantes para la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, destinado a asegurar la publicidad, trazabilidad y control de los procesos de contratación vinculados a actividades económicas ejecutadas en dicha circunscripción, así como, a facilitar la inserción laboral de jóvenes residentes amazónicos y de personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas.

Este registro deberá articularse, en lo técnicamente posible, con el Servicio Público de Empleo, con los sistemas de verificación laboral, con los mecanismos previstos en la normativa especial amazónica y con los instrumentos públicos de acreditación y seguimiento que correspondan, observando la protección de datos personales.”

“Art. 34.11.- Intermediación laboral intercultural para la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.- La autoridad laboral incorporará, dentro del registro público e interoperable de vacantes para la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, mecanismos de difusión, acompañamiento, orientación, preselección e intermediación con enfoque intercultural, a fin de facilitar la contratación de jóvenes residentes amazónicos y de personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas, especialmente de las zonas de influencia directa, siempre que cumplan con el perfil requerido para el puesto.

Esta intermediación no exime al empleador del cumplimiento del empleo preferente amazónico, ni autoriza prácticas discriminatorias respecto de otras personas trabajadoras.”

“Art. 34.12.- Plan de dotación laboral previo para proyectos de especial incidencia territorial.- En los proyectos, actividades o emprendimientos que, por su escala, incidencia territorial o conflictividad social, determine la normativa secundaria, el empleador deberá presentar y registrar ante la autoridad laboral, de manera previa al registro inicial de la nómina vinculada al proyecto, un plan de dotación laboral que contenga, al menos:

- a) número total estimado de plazas;
- b) distribución proyectada del empleo preferente amazónico y de la prelación territorial aplicable;
- c) cumplimiento proyectado de la medida afirmativa mínima de inclusión intercultural prevista en el artículo 34.7 de este Código;
- d) tratamiento del personal en teletrabajo, cuando exista;



- e) cronograma de contratación;
- f) identificación de perfiles de difícil cobertura; y,
- g) medidas de capacitación, pasantías, certificación o transferencia de capacidades para sustituir progresivamente las excepciones por falta de mano de obra calificada.

La presentación de este plan tendrá fines de prevención, trazabilidad y control laboral, y no exime al empleador del cumplimiento de la ley especial, ni de las obligaciones adicionales que correspondan por la naturaleza del proyecto.”

“Art. 34.13.- Prohibición de prácticas elusivas.- Se prohíbe al empleador, contratista, subcontratista o intermediario laboral realizar actos, acuerdos, simulaciones o mecanismos destinados a eludir el cumplimiento del empleo preferente amazónico, de la medida afirmativa de inclusión intercultural o de las condiciones de los incentivos previstos en este Código.

Se considerarán, entre otras, prácticas elusivas: el fraccionamiento artificioso de nómina; la rotación simulada de personal; la reclasificación infundada de puestos; la utilización de esquemas contractuales para ocultar relaciones laborales; la simulación de teletrabajo, residencia amazónica o pertenencia a una comuna, comunidad, pueblo o nacionalidad indígena; y, la utilización indebida de excepciones por falta de mano de obra calificada.

La autoridad laboral establecerá indicadores de alerta, protocolos de verificación y criterios de regularización en la normativa secundaria, con respeto al debido proceso.”

“Art. 34.14.- Efectos del incumplimiento.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 34.5 a 34.13 de este Código producirá, según corresponda:

- a) la obligación de ejecutar medidas correctivas y planes de regularización dentro de los plazos que fije la autoridad laboral;
- b) la suspensión o pérdida del acceso a las extensiones del incentivo previstas en el artículo 34.3 de este Código; y,
- c) la sujeción a las sanciones previstas en este Código, en la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica y en la demás normativa aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar.”

CUARTA.- En el artículo innumerado agregado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, relativo al teletrabajo, agréguese al final el siguiente inciso:



“Cuando el teletrabajo se vincule directa y principalmente a actividades económicas cuya ejecución principal se realice en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica, el empleador deberá observar las reglas de empleo preferente amazónico aplicables, incluyendo la consideración del teletrabajador dentro del porcentaje de nómina exigible cuando corresponda conforme la ley especial y, en su caso, dentro de la medida afirmativa mínima de inclusión intercultural prevista en este Código. En estos casos, las vacantes deberán publicarse previamente a través del Servicio Público de Empleo y del registro público e interoperable previsto en este Código. Además, la residencia amazónica o pertenencia a pueblos y nacionalidades invocada para el cómputo del porcentaje o para el acceso a incentivos deberá ser acreditada conforme la normativa aplicable.”

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el plazo máximo de noventa (90) días contados desde la publicación de esta Ley, el ministerio rector del trabajo, en coordinación con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y las entidades públicas competentes, expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta Ley, incluyendo al menos:

- i) verificación documental de residencia amazónica;
- ii) acreditación y verificación de pertenencia a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas, con respeto a la autoidentificación, pertinencia intercultural y protección de datos personales;
- iii) operatividad de la medida afirmativa mínima del diez por ciento (20%) prevista en el artículo 34.7 de este Código;
- iv) publicación previa de vacantes, código único de proceso, uso del Servicio Público de Empleo y trazabilidad;
- v) formatos de justificación motivada para excepciones y no selección dentro de la prelación territorial;
- vi) interoperabilidad de registros;
- vii) parámetros de control, alertas y verificación de prácticas elusivas;
- viii) reglas para planes de regularización;
- ix) lineamientos para capacitación, pasantías, certificación de competencias y sustitución progresiva de excepciones por falta de mano de obra calificada; y,

- x) criterios de tratamiento del teletrabajo vinculado a actividades ejecutadas en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica.

SEGUNDA.- En el plazo máximo de ciento ochenta (180) días contados desde la publicación de esta Ley, la autoridad laboral implementará el registro público e interoperable de vacantes para la Circunscripción Territorial Especial Amazónica. Para esta finalidad, deberá coordinar con la institucionalidad competente del régimen especial amazónico y podrá articularse con la plataforma prevista en la Ley Orgánica para la Planificación Integral de la Circunscripción Territorial Especial Amazónica para la implementación del empleo preferente.

TERCERA.- Mientras se implementa el registro público e interoperable previsto en esta Ley, la obligación de publicación previa de vacantes y de búsqueda con prelación territorial se cumplirá a través del Servicio Público de Empleo del Ministerio del Trabajo o de la herramienta pública que lo sustituya, dejando constancia documental verificable del proceso.

CUARTA.- La extensión de cobertura estatal del aporte patronal prevista en esta Ley se financiará con cargo a las asignaciones específicas que consten anualmente en el Presupuesto General del Estado para este fin, de conformidad con la programación presupuestaria correspondiente y sin afectar recursos propios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

QUINTA.- El ministerio rector del trabajo presentará a la Asamblea Nacional, hasta el 31 de marzo de cada año, un informe público de ejecución de esta Ley, que contendrá al menos:

- i) número de contratos juveniles celebrados a nivel nacional y en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica;
- ii) número de contratos acogidos a las extensiones del incentivo;
- iii) permanencia laboral;
- iv) número de vacantes registradas, trazadas y cubiertas según prelación territorial;
- v) cumplimiento agregado del empleo preferente amazónico;
- vi) cumplimiento agregado de la medida afirmativa mínima de inclusión intercultural prevista en el artículo 34.7 de este Código;
- vii) número de certificaciones de inexistencia emitidas;

- viii) número de programas de capacitación, pasantías y certificación implementados;
- ix) medidas de regularización adoptadas; y,
- x) evaluación presupuestaria del incentivo.

El informe deberá resguardar los datos personales y sensibles de las personas trabajadoras.

SEXTA.- La obligación específica prevista en el artículo 34.7 de este Código se aplicará progresivamente a las nuevas contrataciones y a las vacantes que se generen a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, sin afectar derechos adquiridos ni relaciones laborales preexistentes.

SÉPTIMA.- Las extensiones del incentivo previstas en esta Ley se aplicarán exclusivamente a los contratos celebrados y registrados a partir de su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN FINAL

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



Matriz comparativa técnica del proyecto de Reforma al Código del Trabajo para Fortalecer el empleo juvenil e intercultural y operativizar el empleo preferente en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica:

Artículo vigente y contenido vigente	Artículo del proyecto y contenido propuesto	Justificación técnica constitucional y PND 2025–2029	Impacto económico y presupuestario
<p>Art. 34.3 del Código del Trabajo. El Estado cubre por 1 año el aporte patronal al IESS en contratos juveniles hasta 2 SBU; aplica solo hasta el 20% de la nómina estable; el excedente lo paga el empleador.</p>	<p>Art. 34.3 reformado. Mantiene la regla general y agrega, para la CTEA, extensión del incentivo: hasta 18 meses para jóvenes residentes amazónicos y hasta 24 meses para jóvenes pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas, sujeto a creación neta de empleo, vacante publicada, verificación del empleo preferente y estabilidad mínima.</p>	<p>Se sustenta en el derecho al trabajo y la seguridad social, en la protección reforzada a jóvenes y en la acción afirmativa para igualdad real y grupos históricamente excluidos en la Amazonía: arts. 11.2, 33, 34, 39, 57, 250, 325, 326 y 329 de la Constitución. Se alinea con la Política 4.4 del PND y con las políticas 8.2 y 8.3 sobre gestión articulada e interoperabilidad.</p>	<p>Impacto fiscal potencial medio. Amplía la cobertura estatal del aporte patronal, pero conserva tope de 2 SBU, límite porcentual y sujeción al Presupuesto General del Estado.</p>
<p>Art. 34.4 del Código del Trabajo. Exige contrato juvenil por escrito, estabilidad mínima de 12 meses para la cobertura estatal y registro del contrato conforme al art. 42 numeral 7.</p>	<p>Art. 34.4 reformado. Conserva la base vigente y agrega reglas especiales para la CTEA: registro de vacante, acreditación de residencia amazónica, composición territorial de nómina, identificación del puesto y protección de datos para verificar pertenencia a pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas.</p>	<p>Se justifica por el deber estatal de garantizar trabajo digno, seguridad social y no discriminación, y por la protección de datos personales y la autoidentificación: arts. 11.2, 33, 34, 39, 57, 66 numeral 19, 250 y 329. Se alinea con la Política 8.3 del PND y con la 8.2 sobre gestión territorial articulada.</p>	<p>Impacto administrativo bajo a medio. Requiere mejoras de registro, validación y custodia de información, pero reduce fraude y mejora focalización.</p>
<p>No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre publicación previa de vacantes para empleo preferente amazónico.</p>	<p>Art. 34.5 nuevo. Obliga a publicar previamente las vacantes en el Servicio Público de Empleo y en el registro interoperable, con código único, perfil, modalidad, remuneración, plazo y aplicación de prelación territorial. Exige justificación motivada si no se contrata dentro de la prelación.</p>	<p>Se justifica por el derecho al trabajo, la planificación especial amazónica y la necesidad de control ex ante para que el empleo preferente no se verifique solo después del incumplimiento: arts. 33, 250, 280, 325 y 326. Se alinea con las políticas 8.2 y 8.3 del PND y, complementariamente, con la 7.1 por conectividad y registro.</p>	<p>Impacto tecnológico y operativo medio. Mejora transparencia, trazabilidad y control preventivo; reduce costos posteriores de corrección y conflicto.</p>
<p>No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo que integre el empleo preferente amazónico al control laboral ordinario.</p>	<p>Art. 34.6 nuevo. Obliga a registrar y mantener actualizada la información para verificar el porcentaje de empleo preferente amazónico, incluida la nómina en teletrabajo; convierte ese cumplimiento en condición del incentivo juvenil y del control administrativo.</p>	<p>Se sustenta en la CTEA como circunscripción especial y en el deber estatal de garantizar empleo y control efectivo: arts. 33, 250, 280, 325 y 326. Se alinea con la Política 8.2 del PND sobre cohesión territorial y gestión pública articulada.</p>	<p>Impacto administrativo bajo a medio. Incrementa inspección y seguimiento, pero no genera subsidio nuevo por sí mismo.</p>



Artículo vigente y contenido vigente	Artículo del proyecto y contenido propuesto	Justificación técnica constitucional y PND 2025–2029	Impacto económico y presupuestario
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre cuota mínima intercultural dentro del empleo preferente amazónico.	Art. 34.7 nuevo. Establece que los empleadores en la CTEA con más de 25 trabajadores deberán mantener, dentro de su nómina computable y como parte del empleo preferente amazónico, al menos un 20% de personas pertenecientes a comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas.	Se justifica por la igualdad material, la acción afirmativa y los derechos colectivos de pueblos y nacionalidades indígenas: arts. 1, 11.2, 57, 250 y 329. Se alinea con la Política 4.4 del PND por inclusión laboral y con la 8.2 por cohesión territorial.	Impacto económico directo bajo para el Estado. El efecto principal recae en la organización de la contratación privada y en la verificación administrativa.
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre reconocimiento formal de identidad cultural en la contratación laboral.	Art. 34.8 nuevo. Dispone que, con declaración libre y consentimiento expreso, el empleador deje constancia formal de la autoidentificación de la persona trabajadora como integrante de una comuna, comunidad, pueblo o nacionalidad indígena amazónica.	Se sustenta en el reconocimiento del Estado intercultural y plurinacional, los derechos colectivos, la no discriminación y la protección de la identidad: arts. 1, 11.2, 57 y 66. Se alinea indirectamente con la Política 8.2 del PND por gobernanza territorial inclusiva.	Impacto administrativo bajo. No tiene costo fiscal directo relevante; ordena el soporte documental para medidas afirmativas y verificación.
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo que defina el manejo de la falta de mano de obra calificada en clave de capacitación local amazónica.	Art. 34.9 nuevo. Define personal calificado y no calificado, y obliga a capacitación, pasantías o certificación por competencias cuando exista certificación de inexistencia de mano de obra calificada, con prioridad a residentes amazónicos y preferencia a pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas.	Se justifica por el derecho al trabajo, la capacitación para jóvenes, la progresividad y la corrección de desigualdades territoriales: arts. 33, 39, 250, 325, 326 y 329. Se alinea con la Política 4.4 del PND y con la 5.1 al fortalecer capacidades locales y encadenamientos productivos.	Impacto económico medio para empleadores obligados a formar talento local; impacto fiscal directo bajo para el Estado, salvo costos de seguimiento.
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre registro público e interoperable de vacantes para la CTEA.	Art. 34.10 nuevo. Crea un registro público e interoperable de vacantes para la CTEA, articulado con Servicio Público de Empleo, verificación laboral y mecanismos del régimen amazónico.	Se sustenta en el art. 280 de la Constitución sobre planificación y en la necesidad de control e interoperabilidad para que el empleo preferente sea verificable; también en los arts. 33 y 250. Se alinea de forma directa con la Política 8.3 del PND y complementariamente con la 8.2.	Impacto tecnológico y operativo medio. Requiere desarrollo o adaptación de sistemas, pero mejora coordinación institucional.



Artículo vigente y contenido vigente	Artículo del proyecto y contenido propuesto	Justificación técnica constitucional y PND 2025–2029	Impacto económico y presupuestario
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre intermediación laboral intercultural específica para la CTEA.	Art. 34.11 nuevo. Incorpora mecanismos de difusión, acompañamiento, orientación, preselección e intermediación laboral intercultural para facilitar contratación de jóvenes amazónicos y personas de pueblos y nacionalidades indígenas amazónicas.	Se justifica por igualdad real, acción afirmativa y derecho al trabajo en condiciones materiales de acceso: arts. 11.2, 33, 39, 57 y 329. Se alinea con la Política 4.4 del PND y con la 8.2 sobre gestión pública articulada en territorio.	Impacto administrativo bajo a medio. Requiere ajustes metodológicos y acompañamiento institucional, sin gran costo fiscal directo.
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre plan previo de dotación laboral para proyectos de especial incidencia territorial.	Art. 34.12 nuevo. Exige plan previo de dotación laboral con número de plazas, distribución del empleo preferente, cumplimiento proyectado de la cuota intercultural, tratamiento del teletrabajo, cronograma, perfiles críticos y plan de capacitación.	Se sustenta en la planificación integral amazónica y en la prevención de conflictos por incumplimiento de prelación y empleo preferente: arts. 250 y 280, en conexión con 33 y 326. Se alinea con la Política 8.2 del PND.	Impacto administrativo medio para empleadores con proyectos de gran escala; para el Estado, costo bajo de revisión.
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo sobre prohibición expresa de prácticas elusivas del empleo preferente amazónico.	Art. 34.13 nuevo. Prohíbe fraccionamiento artificioso de nómina, rotación simulada, reclasificación infundada, ocultamiento de relaciones laborales, simulación de teletrabajo, residencia amazónica o pertenencia indígena, y uso indebido de excepciones.	Se justifica por eficacia normativa, debido proceso y deber estatal de proteger el trabajo y evitar fraude a la ley: arts. 33, 325, 326 y 250. Se alinea con las políticas 8.2 y 8.3 del PND al reforzar control articulado y trazabilidad.	Impacto fiscal directo nulo o muy bajo. Genera costo administrativo menor de control, pero aumenta eficacia y disuasión.
No existe artículo equivalente en el Código del Trabajo que establezca efectos específicos del incumplimiento de estas nuevas obligaciones.	Art. 34.14 nuevo. Establece pérdida o suspensión del incentivo, obligación de medidas correctivas y planes de regularización, y aplicación de sanciones del Código del Trabajo, Ley CTEA y demás normativa.	Se sustenta en seguridad jurídica, eficacia normativa y control administrativo: arts. 33, 250 y 226, en relación con el deber de cumplimiento del ordenamiento. Se alinea con la Política 8.2 del PND por fortalecimiento institucional y corrección oportuna.	Impacto económico directo bajo para el Estado. El efecto principal es coercitivo y correctivo; puede reducir gasto ineficiente al suspender incentivos mal usados.

Artículo vigente y contenido vigente	Artículo del proyecto y contenido propuesto	Justificación técnica constitucional y PND 2025–2029	Impacto económico y presupuestario
Artículo innumerado agregado a continuación del art. 16 del Código del Trabajo. Vigente: el teletrabajo existe como modalidad laboral, pero no está enlazado expresamente al empleo preferente amazónico.	Reforma al artículo innumerado posterior al art. 16. Dispone que, cuando el teletrabajo se vincule directa y principalmente a actividades ejecutadas en la CTEA, debe computarse para el empleo preferente amazónico y, en su caso, para la cuota intercultural; además, exige publicación previa de vacantes y acreditación de residencia o pertenencia.	Se justifica por la necesidad de evitar evasión del empleo preferente mediante teletrabajo y por el mandato constitucional de proteger el trabajo en todas sus modalidades: arts. 33, 250, 325 y 326. Se alinea con la Política 7.1 del PND sobre conectividad y con las 8.2 y 8.3 por control territorial e interoperabilidad.	Sin costo fiscal directo relevante. Ajuste regulatorio de alto valor preventivo.
No existe disposición equivalente.	Disposición Transitoria Primera. Ordena emitir en 90 días la normativa secundaria sobre residencia amazónica, acreditación indígena, cuota intercultural, vacantes, trazabilidad, interoperabilidad, alertas, regularización, capacitación y teletrabajo.	Se justifica por seguridad jurídica, implementación efectiva y coordinación administrativa: arts. 226, 227, 250 y 280. Se alinea con las políticas 8.2 y 8.3 del PND.	Impacto administrativo bajo. Necesario para operativizar la ley sin vacíos reglamentarios.
No existe disposición equivalente.	Disposición Transitoria Segunda. Ordena implementar en 180 días el registro público e interoperable de vacantes para la CTEA.	Se justifica por eficacia normativa e interoperabilidad pública. Se sustenta en los arts. 250 y 280 y se alinea directamente con la Política 8.3 del PND.	Impacto tecnológico y operativo medio; inversión pública inicial o readecuación de plataformas.
No existe disposición equivalente.	Disposición Transitoria Tercera. Mientras se implementa el registro interoperable, la publicación previa y la búsqueda con prelación territorial se cumplirán por el Servicio Público de Empleo o la herramienta que lo sustituya.	Se justifica para evitar vacío operativo y asegurar continuidad de aplicación desde la vigencia de la ley. Se alinea con las políticas 8.2 y 8.3 del PND.	Impacto bajo. Usa infraestructura pública existente; evita diferir la aplicación real de la reforma.
No existe disposición equivalente.	Disposición Transitoria Cuarta. Precisa que la extensión del aporte patronal se financiará con cargo a asignaciones específicas del PGE y sin afectar recursos propios del IESS.	Se sustenta en los arts. 286 y 287 de la Constitución sobre sostenibilidad fiscal y obligación de señalar fuente de financiamiento.	Impacto fiscal condicionado y ordenado. No crea gasto abierto; exige programación presupuestaria anual.







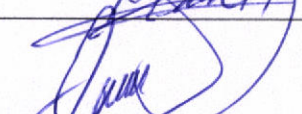
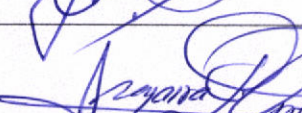
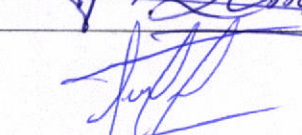
Artículo vigente y contenido vigente	Artículo del proyecto y contenido propuesto	Justificación técnica constitucional y PND 2025–2029	Impacto económico y presupuestario
No existe disposición equivalente.	Disposición Transitoria Quinta. Ordena informe anual a la Asamblea Nacional sobre contratos juveniles, incentivos, vacantes, cumplimiento del empleo preferente, cuota intercultural, certificaciones de inexistencia, capacitación, regularización e impacto presupuestario.	Se justifica por rendición de cuentas, control legislativo y evaluación de resultados: arts. 227 y 233, en conexión con 280. Se alinea con la Política 8.2 del PND.	Impacto administrativo bajo; mejora control político y seguimiento del gasto.
No existe disposición equivalente.	Disposición Transitoria Sexta. Establece aplicación progresiva de la cuota del art. 34.7 a nuevas contrataciones y vacantes, sin afectar derechos adquiridos ni relaciones laborales preexistentes.	Se sustenta en seguridad jurídica, progresividad y razonabilidad de implementación. Se alinea con un enfoque de transición ordenada compatible con el PND.	Impacto económico bajo y gradual; reduce riesgo de litigios y costos bruscos de ajuste.

Edmundo Cerda
Asambleísta por Napo



**FIRMAS DE RESPALDO AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA
REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA FORTALECER EL
EMPLEO JUVENIL E INTERCULTURAL Y OPERATIVIZAR EL EMPLEO
PREFERENTE EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL ESPECIAL
AMAZÓNICA**

Las y los asambleístas que suscribimos el presente documento, al amparo de lo previsto en el artículo 54, número 1, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, **RESPALDAMOS** el: **PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA FORTALECER EL EMPLEO JUVENIL E INTERCULTURAL Y OPERATIVIZAR EL EMPLEO PREFERENTE EN LA CIRCUNSCRIPCIÓN TERRITORIAL ESPECIAL AMAZÓNICA**, iniciativa del Abg. Edmundo Jorge Cerda Tapuy, Asambleísta por la provincia amazónica de Napo.

FIRMAS DE RESPALDO			
N°	NOMBRE Y APELLIDO	N° de CÉDULA	FIRMA
1	Jorge Luis Geuora.	1104348170	
2	Isaac Sdaro Calle	0925478331	
3	Jorge E. Chamba E.	0906718135	
4	Dominique Serrano	1754490439	
5	José Mungo	160036076-0	
6	Monvel Choro Piedri	0301788089	
7	Jorge E. Chamba E.	0906718135	
8	Alejandra Flores	1721878930	
9	Farmer Tiupul	0604298703	



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 Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Fortalecer el Empleo Juvenil e Intercultural y Operativizar el Empleo Preferente en la Circunscripción Territorial Especial Amazónica

Proponente de la iniciativa legislativa: Asambleísta Edmundo Jorge Cerda Tapuy

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

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

- Necesidad de modificar o extinguir una normativa anterior
- Suplir la ausencia de regulación o normativa específica

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

- Derechos colectivos (comunidades (pueblos y nacionalidades)
- Económica y/o productiva
- 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 del Trabajo (Art. 34)

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 1, Mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población, para garantizar el goce efectivo de los derechos y la reducción de las desigualdades.
- Objetivo 4, Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas, sostenibles, inclusivas y equitativas.
- Objetivo 5, Fortalecer la producción nacional y la inversión extranjera en los sectores clave de la economía con innovación tecnológica y prácticas sostenibles.
- Objetivo 8, Fortalecer la institucionalidad pública de forma eficiente, transparente y participativa.

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.
- Objetivo 10, Reducir la desigualdad en y entre los países.
- Objetivo 11, Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
- Objetivo 16, Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- Objetivo 1, Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

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

- Nuevos gastos en el Presupuesto General del Estado (incluyen recursos humanos o materiales públicos adicionales que se requieran para implementar la propuesta de Ley)
- Sectores económicos y productivos

IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?

- Adolescentes
 - Adultas / os
 - Comunidades, pueblos y nacionalidades
 - Población de un área geográfica concreta
- Otros: ORELLANA Y SUCUMBÍOSf

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
- Entidades Autónomas
 - INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

NO