

**Memorando Nro. AN-SG-UT-2020-0031-M**

**Quito, D.M., 14 de abril de 2020**

**PARA:** Sr. Dr. Javier Aníbal Rubio Duque  
**Prosecretario General Temporal**

**ASUNTO:** Informe No Vinculante No.- 070-INV-UTL-AN-2020\_Proyecto de Ley de Reformas  
Laborales por Emergencia Causada por el COVID 19

De mi consideración:

En atención al Memorando No. AN-SG-2020-0184-M de 09 de abril de 2020 y al alcance con Memorando No. AN-SG-2020-0234 de 14 de abril de 2020, remito a usted el Informe No Vinculante No.- 070-INV-UTL-AN-2020 del “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID 19”, elaborado por el equipo de la Unidad de Técnica Legislativa, el mismo que fue presentado por los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Diego García, el 07 de abril de 2020.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Mgster. Paulo César Gaibor Iza  
**COORDINADOR(A) GENERAL DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

Anexos:

- Informe No Vinculante
- Extracto
- Ficha Lingüística

F02V02-PRO-GSD-FDL-001

**INFORME NO VINCULANTE No.-070-INV-UTL-AN-2020**

Quito, D.M., 14 de abril de 2020

**I. DATOS GENERALES**

**Proponente:** Asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz, y Diego García  
**Nombre del Proyecto:** “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”

**II. ANTECEDENTES**

Los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Diego García, mediante Oficio sin nomenclatura, el 07 de abril de 2020, remitieron al Presidente de la Asamblea Nacional el “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando No. AN-SG-2020-0184-M de 09 de abril de 2020, solicitó se proceda con la elaboración del Informe 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.

Cabe señalar que en las disposiciones del Proyecto de Ley no se estipulaba de forma clara el articulado propuesto, lo que implicaría la inobservancia del artículo 136 de la Constitución de la República, Por esta razón, se mantuvo una reunión de trabajo con el señor David Carrillo, asesor del asambleísta Diego García, el día 10 de abril de 2020, en la que se puso a su consideración las observaciones y sugerencias a la Propuesta.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante **Memorando Nro. AN-SG-2020-0234-M** de 14 de abril de 2020, remite un Alcance al Proyecto de Ley Inicial, presentado por los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Diego García.

**III. OBJETIVO DEL INFORME**

Realizar el análisis del cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 134, 135, 136, y 301 de la Constitución de la República del Ecuador; así como artículos 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa -LOFL-.

#### IV. ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La Unidad de Técnica Legislativa, tiene la atribución de proveer a las Comisiones Especializadas y al Pleno de la Asamblea Nacional de un Informe No Vinculante, en virtud de lo prescrito en el artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, artículo 18 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional y artículo 1 de la Resolución del Consejo de Administración Legislativa de 28 de septiembre de 2010.

#### V. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS

##### 1. Iniciativa legislativa

El Proyecto de Ley y su Alcance han sido propuestos por los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Diego García, el mismo que cuenta con el respaldo de ocho (8) asambleístas es decir, del 06 % de los miembros de la Asamblea Nacional, razón por la cual **cumple** con lo exigido en el artículo 134 numeral 1 de la Constitución de la República y lo dispuesto en el artículo 54 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La iniciativa legislativa sí les corresponde a los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz, y Diego García, debido a que el Proyecto de Ley no crea, modifica o suprime impuestos; tampoco aumenta el gasto público o modifica la división político administrativa del país; ni establece, modifica, exonera o extingue impuestos, por lo que cumple con lo establecido en el artículo 135 y 301 de la Constitución de la República del Ecuador.

##### 2. Una sola materia

Revisada la exposición de motivos, así como el articulado, se concluye que este Proyecto se refiere a una materia: **Laboral y Seguridad Social**. En consecuencia, **cumple** con lo determinado en el artículo 136 de la Constitución de la República y artículo 56 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

##### 3. Exposición de motivos, articulado y expresión clara de los artículos que con la nueva Ley se derogarían o se reformarían

El precitado Proyecto de Ley contiene: Exposición de motivos; doce (12) considerandos; cinco (5) artículos; siete (7) disposiciones transitorias; y, una (1) disposición final.

Por lo tanto, **cumple** con lo señalado en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 numeral 2 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

## **VI. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

La Unidad de Técnica Legislativa en cumplimiento de su atribución establecida en el artículo 30 de la LOFL, realiza el análisis de lo siguiente:

### **1. Normas legales vigentes que se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta**

El análisis en este punto se realiza bajo la premisa de que la Constitución de la República del Ecuador, forma parte de las normas vigentes de nuestro ordenamiento jurídico, atendiendo al principio de supremacía constitucional, las garantías normativas y el derecho a la seguridad jurídica; las normas jurídicas y los demás actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, garantizar la unidad, armonía, coherencia y certeza del ordenamiento jurídico.

#### **1.1. Análisis y observaciones de las normas legales y constitucionales afectadas**

Con la remisión del alcance de 13 de abril de 2020, quedan subsanadas algunas de las observaciones que podrían afectar disposiciones de orden Constitucional:

#### **Reformas a la Ley de Seguridad Social:**

**1.1.1.** En el segundo artículo innumerado que regula los “Requisitos”, no se determina en que tiempo el afiliado podrá realizar la solicitud para acceder al Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor. En aras de que la norma exprese de manera clara y precisa la disposición, es necesario precisar el tiempo respectivo.

Es preciso destacar que la Corte Constitucional<sup>1</sup> ha precisado que la Constitución de la República reconoce al derecho a la seguridad social en el artículo 34, el cual precisa que la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y que será un deber y responsabilidad primordial del Estado. En este escenario, la norma constitucional determina además que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será la responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio, a sus afiliados.

Lo que se traduce en que la norma constitucional: reconoce que el aseguramiento del derecho a la seguridad social, se constituye en una responsabilidad primordial del Estado, y a su vez determina qué institución será la que se encargará de prestar las

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 287-16-SEP-CC emitida dentro de la causa No. 0578-14-EP.

contingencias que incluye la seguridad universal, la cual es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Siendo así, el derecho a la seguridad social garantiza que todas las personas a lo largo de su vida, satisfagan necesidades sociales indispensables, frente a contingencias de diversa naturaleza que pudieran generarse, y que no están en capacidad de ser satisfechas de forma personal o individual, y que por lo tanto requieran del Estado para su protección.

De igual forma, se determinan principios encaminados a precisar de qué forma se garantizará la seguridad social, como son los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación. Establecidas estas precisiones, es importante destacar que las obligaciones positivas del Estado se evidenciarán a través de la adopción de mecanismos encausados a garantizar que en la mayor medida posible, las personas accedan al derecho a la seguridad social. Mientras que, a través de las obligaciones negativas, el Estado evitará por una parte, efectuar actos que generen la vulneración, disminución o menoscabo del derecho a la seguridad social, y por otra parte, que terceros afecten el derecho, como es el caso de los empleadores.

### **Reformas al Código de Trabajo:**

**1.1.2.** En el artículo innumerado “Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor”, no se determina en qué tiempo de generada la imposibilidad temporal el empleador podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral. En aras de que la norma exprese de manera clara y precisa la disposición, es necesario precisar el tiempo respectivo.

Resulta necesario establecer ciertos aspectos en cuanto al derecho al trabajo, el cual se encuentra regulado en el artículo 33 de la Constitución de la República:

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.

El artículo 325 señala: “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”; por su parte, el artículo 326 establece los principios que rigen este derecho, entre los cuales se incluyen los principios de irrenunciabilidad de los derechos e *indubio pro operario*.

Sobre la base de las normas anotadas la Corte Constitucional<sup>2</sup> en cuanto al derecho al trabajo ha manifestado que:

(... ) al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de *indubio pro operario* constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano.

### **Teletrabajo en el Código de Trabajo y LOSEP**

En cuanto a la modalidad de Teletrabajo que se pretende implementar en el Código del Trabajo, es importante considerar que existen tres acuerdos emitidos por el Ministerio de Trabajo para regular esta modalidad de empleo. El primero, se publicó en el 2016, es el acuerdo 190, que regula y da directrices para la actividad desde casa en el sector privado; el segundo acuerdo, es el 90 y se emitió en el 2017, este documento regula la modalidad en el sector público; en el 2018 se emitió 0002-B para hacer reformas al documento 90; y, el último acuerdo, número 76, se publicó en marzo del 2020. Este agiliza la aplicación emergente del teletrabajo ante la situación del covid-19.

Entre las disposiciones, establecidas en el **Acuerdo Ministerial firmado el 12 de marzo** del 2020, se establece que será potestad de la entidad pública o la empresa privada determinar la adopción de esta modalidad de trabajo que, entre otras cosas, permite a las personas cumplir una **jornada laboral en casa o en otro lugar**, sin estar presente en la oficina o tradicional puesto. De ser así, deberán también aplicar directrices, controlar y monitorear la labor que se ejecute durante esta etapa de emergencia sanitaria.

En ese sentido, la normativa que regula el teletrabajo el encontrarse desarrollada mediante un Acuerdo Ministerial, situación que desde la óptica formal no es la adecuada, debería estar regulada en una norma con rango de ley, de conformidad con lo señalado en los artículos 132 y 133 de la Constitución, por lo que de manera expresa en la Propuesta de Ley se deberían derogar los Acuerdos Ministeriales, anteriormente indicados, sobre todo, los relacionados con el teletrabajo en el sector privado. Además, se hace necesario que la regulación sobre la implementación de la modalidad de teletrabajo sea también direccionada para el sector público, con la finalidad de salvaguardar el Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, contemplada en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República.

Adicionalmente, es importante reconocer la distinción entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, que la autora María Auxiliadora Palacios, da a conocer dentro de su

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 062-14-SEP-CC emitida dentro de la causa No. 1616-11-EP.

investigación denominada “El Teletrabajo: hacia una regulación garantista en Ecuador, que en lo pertinente establece lo siguiente:

(...) En cuanto al trabajo a domicilio, la ejecución de la labor se circunscribe al domicilio del trabajador y no es imprescindible contar con las TIC, pues este es más frecuente en actividades de tipo manual, siendo por lo general realizado para un solo empleador. Esta modalidad de trabajo es comúnmente utilizada para actividades como ensamble de productos, empaque de objetos y también actividades de tipo artesanal o de costura como confección de ropa, bordados, entre otros, en la que el trabajador cumple una actividad con el fin de satisfacer la necesidad del empleador, bajo sus especificaciones, pudiendo incluso contar con la ayuda de sus familiares en la realización de la actividad que finaliza únicamente cuando se ha entregado la misma, por ejemplo el caso de la confección o bordado de prendas de vestir en la que no es necesario que el trabajador lo haga en la misma empresa sino que sin problema lo puede hacer en su domicilio y con la ayuda de sus familiares, pues al tratarse de una actividad predominantemente manual no requiere el uso de tecnología para realizar la labor a él encomendada.

Por el contrario, en el teletrabajo las actividades se las puede realizar en diferentes lugares, pudiendo ser uno de ellos el domicilio del trabajador, con la opción de trabajar para uno o varios empleadores simultáneamente; siendo condición *sine qua non* contar con el uso de las TIC para su ejecución, pues en las labores ejecutadas por el teletrabajador. En esta modalidad de trabajo el trabajador debe ejecutar la labor por sí solo, tanto más si se trata de actividades calificadas que requieran conocimientos especializados y que por lo tanto no pueden ser cumplidas por cualquier persona, tales como diseño de productos, asesorías de diversa índole (legal, técnica, económica, contable, etc.).

De lo anotado podemos colegir que, el trabajo a domicilio vendría a ser el género que engloba el trabajo a distancia, es decir el realizado fuera del centro de trabajo, llámese empresa, compañía, oficina; y, el teletrabajo la especie, por cuanto si bien se lo realiza fuera del lugar habitual de trabajo, pudiendo ser el domicilio del trabajador, tiene una particularidad, es necesario que se lo haga mediante el uso de las TIC logrando incluso traspasar el ámbito nacional y llegar al internacional.

Finalmente, sería importante considerar que la Organización Internacional del Trabajo OIT, dentro sus publicaciones ha elaborado el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo” y da a conocer ciertas experiencias y recomendaciones sobre la implementación del teletrabajo a nivel internacional, entendido este, como la “Forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de una nueva tecnología, que facilite la comunicación”.

### **Norma interpretativa**

**1.1.3.** En cuanto al artículo interpretativo del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, se determina que: “Se entenderá que la causal de terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, procede únicamente cuando la imposibilidad de ejecutar la prestación es definitiva”.

En cuanto a las leyes interpretativas, la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No. 009-13-SIN-CC emitida dentro de la causa No. 0008-12-IN señaló que el

proceso de interpretación de una norma tiene como fundamental la posibilidad de extraer el contenido abstracto de un enunciado normativo y aplicarlo a la realidad. Así, la interpretación tiene por objeto el alcanzar "... la verdadera eficacia jurídica de una disposición normativa".

En este sentido, la interpretación otorga un significado práctico a la prescripción normativa, para adecuarla a la realidad social en que se generan sus efectos. De ahí que, en palabras de la Corte Constitucional la interpretación legislativa auténtica guarda por finalidad el dotar de alcance a una norma, por tanto la aclara. De ahí que se logra hacer efectivos los propósitos por los cuales un enunciado normativo fue adoptado. Entonces, el resultado de dicha interpretación se caracteriza por formar sustancialmente, un mismo cuerpo normativo con la ley interpretada, compartiendo entonces unidad material de objeto e identidad.

De otro lado, la Corte Suprema de Justicia<sup>3</sup> -Primera Sala de lo Civil y Mercantil, respecto al caso fortuito y la fuerza mayor ha señalado lo siguiente:

Los casos fortuitos que se enumeran en el Art. 30 del Código Civil no son más que ejemplos, como lo indica claramente la expresión de la ley, y sobre todo la partícula, etc. La definición de la fuerza mayor que se halla en el artículo 221 del Código de Comercio es más práctica, más cercana a la realidad de la vida, y por lo mismo más exacta que la del Código Civil que es abstracta. Se destaca en el Código de Comercio el aspecto relativo de la fuerza mayor; ésta consiste en lo imprevisto e irresistible; pero esas cualidades dependen de los hombres y muchas veces de su profesión: lo que es imprevisible para unos no lo es para otros que tienen mayores conocimientos de alguna ciencia o arte; y lo mismo se podría decir respecto de la posibilidad de evitar un daño ya previsto, usando de medidas oportunas que no están al alcance de cualquier persona, pero sí de técnicos o entendidos. La mencionada definición dice así: Son casos de fuerza mayor los accidentes adversos que no pueden preverse ni impedirse por la prudencia y los medios propios de los hombres de la profesión respectiva. Tanto en el concepto del Código Civil como en el del Código de Comercio, dos son los factores que conforman la fuerza mayor o caso fortuito: la imprevisibilidad (no la imprevisión) y la irresistibilidad del acontecimiento y, juntándose estos dos factores en el ámbito contractual producen el efecto de que el contrato sea imposible de cumplir. El caso fortuito significa la imposibilidad jurídica (v. gr., se prohíbe realizar la ejecución de la proyectada obra por sobrevenir una expropiación parcial o total del fundo respectivo) o física (v. gr., una inundación imprevisible y extraordinaria impidió cumplir con la venta de la cosecha enajenada sin importar un contrato aleatorio) de ejecutar la prestación debida.

Así, la Corte Suprema de Justicia ha determinado que las cualidades del caso fortuito y de la fuerza mayor radica en su imprevisibilidad y la irresistibilidad, generando que ciertos factores sean imposibles de cumplir y de prever.

Con las consideraciones anotadas, se sugiere que en el artículo interpretativo se dé un significado práctico cuando se hace referencia a la imposibilidad definitiva, es decir, ampliando y adecuando el concepto de imprevisibilidad e irresistibilidad, elementos esenciales para la configuración del caso fortuito y fuerza mayor, porque esto dotaría de verdadera eficacia jurídica al artículo en mención.

---

<sup>3</sup> Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 8. Página 2273. (Quito, 13 de diciembre de 2001)

Sobre lo expuesto, debe considerarse la finalidad de las leyes interpretativas, la cual radica que con una diferente redacción textual, más descriptiva en cuanto a los contenidos materiales de un artículo, se defina de mejor manera su alcance; generando de esta manera una garantía de la estabilidad de los derechos.

De otro lado, conviene señalar que con la presentación del Alcance han quedado subsanados los inconvenientes que se advirtieron en la presentación del Primer Proyecto de Ley en tanto se procedió con la consideración de los siguientes elementos:

- Reiteración de unas mismas palabras;
- Inexistencia de una expresión clara respecto a la debida motivación en caso fortuito y fuerza mayor;
- Falta de títulos en artículos;
- Eliminación de disposiciones que podrían generar duplicidad de normas; y,
- Necesidad de una redacción más clara del articulado.

## **1.2. Análisis y observaciones de técnica legislativa**

Con la remisión del alcance de 13 de abril de 2020, se subsanaron los siguientes aspectos:

- Al hacer referencia a la expedición de la norma por parte de la Asamblea Nacional se determina “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”, cuando el texto debería ser “Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”.
- Que el articulado atienda a un orden jerárquico, esto en atención a la práctica parlamentaria y a la técnica legislativa.
- La Disposiciones Transitorias Sexta y Séptima no sean similares.
- Que se organicen las reformas o derogatorias de la Leyes en función de artículos. Es suficiente que tenga el articulado y los artículos que reformarían o se derogarían claramente señalados, por ejemplo:

Reforma de la Ley Orgánica del Servicio Público

Artículo 4.- Agrégase a continuación de la Disposición General Vigésima Tercera la siguiente Disposición.

Disposición General Vigésima Cuarta

- Que todos los artículos y los capítulos estén numerados de manera secuencial y consecutiva; al incluir nuevas disposiciones jurídicas contenidas en articulados en cuerpos normativos vigentes, sean numerados: Tomemos como ejemplo lo siguiente:

Artículo 2.- A continuación del artículo 170 del Código de Trabajo, incorporar el siguiente artículo innumerado:

Artículo 170.A.- Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor.

Esta es la manera correcta de incluir una nueva disposición en función de las directrices de la técnica legislativa.

### **1.3. Observaciones sobre precedentes legislativos y proyectos de similar naturaleza en trámite en la Comisiones**

De la verificación en el sistema documental de la Asamblea Nacional de los proyectos de ley, se advierte que existen otros proyectos de ley en trámite, de similar naturaleza, estos son:

- “Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo para el Reconocimiento del Teletrabajo”, proponente asambleísta Dallyana Passailaigue Manosalvas.
- “Proyecto de Ley Interpretativa al Numeral 6 del Artículo 169 del Código de Trabajo”, proponente asambleísta Karina Arteaga Muñoz.
- “Proyecto de Ley para Contribuir a Mitigar los Efectos de la Crisis y Reformatoria a Varios Cuerpos Legales, como Consecuencia de la Pandemia Causada por El COVID-19”, proponente asambleísta Ana Belén Marín.
- Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo que Regula el Teletrabajo, Silvia Salgado.
- Proyecto de Ley Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Teletrabajo, Silvia Salgado.
- Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo Ecuador, Wilma Andrade.

## **2. Lenguaje utilizado en la norma y revisión de lenguaje no discriminatorio**

A partir de la entrada en vigor de la Constitución de 2008, se ha integrado en todo el ordenamiento jurídico contenidos axiológicos. En este sentido se ha recalcado el papel transformador del lenguaje jurídico y su importancia para la realización de los derechos contenidos en la Norma Fundamental, reiterando que este debe ajustarse a la dignidad humana y a los principios y valores constitucionales.

En ese sentido, el lenguaje no es un medio neutral de comunicación, por el contrario, tiene un enorme poder instrumental y simbólico, de ahí que, puede ser modelador de la realidad o reflejo de la misma, proyectándose en el lenguaje jurídico y constituyéndose así, en un factor potencial de inclusión o exclusión social.

De ahí que en el proceso de construcción de la norma se debe analizar este criterio para evitar el uso de lenguaje discriminatorio y propender a la aplicación de un lenguaje incluyente y respetuoso. En este sentido, en el presente Proyecto de Ley no se advierte el uso de lenguaje discriminatorio.

### 3. Impacto de género de las normas sugeridas

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 2 determina que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”; en esta misma línea el artículo 66 numeral 4 reconoce y garantiza a las personas la igualdad formal, material y no discriminación. Así se ha de entender que el efecto normativo de la igualdad se irradia a todo el ente estatal, siendo este, medio y fin.

El Estado se encuentra obligado a nivel internacional a eliminar toda forma de discriminación o síntoma de violencia, propendiendo a reforzar los derechos de todas las personas, resguardando la dignidad humana a través de enfoques diferenciales. Entonces, se hace evidente que la transversalidad de género es un matiz que los Estados deben adoptar de forma sistemática e integral, y debe ser aplicada en todos los cuerpos normativos. En este sentido, el presente Proyecto de Ley no atentaría contra el impacto de género.

## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”, sujeto a análisis, **cumple** con los requisitos formales establecidos en los artículos 134; 135; y, 136 de la Constitución de la República del Ecuador, así como con el artículo 56, numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Sobre la base de lo expuesto, la Unidad Técnica Legislativa recomienda al Consejo de Administración Legislativa:

- a) **Considerar** el análisis y las observaciones señaladas;
- b) **Calificar** el presente “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”;
- c) **Unificar** con los demás proyectos de ley sobre la materia; y,
- d) **Designar** para su tramitación a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.

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 de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”.

Atentamente,

Ing.. Paulo Cesar Gaibor Iza  
**COORDINADOR GENERAL**  
**UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA**

	Nombre
Elaborado por:	Susana Toral
Revisión jurídica	Raúl Lema
Revisión Lingüística:	Dalia Noboa
	Inés Tonato

**ANEXO 1**

**EXTRACTO DEL PROYECTO REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19**

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	“Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”
<b>PROPONENTES</b>	Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Diego García
<b>TRÁMITE No.</b>	S/N
<b>OBJETIVO DEL PROYECTO</b>	Proteger a los trabajadores que han perdido sus empleos a causa de la pandemia, así como determinar reglas y límites del teletrabajo, respetando las características de irrenunciabilidad, progresividad, e intangibilidad de los derechos de las y los trabajadores
<b>CONTENIDO GENERAL DEL PROYECTO</b>	El precitado Proyecto de Ley contiene: Exposición de motivos; doce (12) considerandos; cinco (5) artículos; siete (7) disposiciones transitorias; y, una (1) disposición final.
<b>RESUMEN DE PROYECTO</b>	<p>El Proyecto de Ley impulsa reformas a la Ley de Seguridad Social, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, al proponer la creación de un seguro por suspensión temporal de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor e implementar la figura de la suspensión temporal de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor.</p> <p>Concomitantemente con esto, se regula la figura laboral del teletrabajo y se realiza una interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, el que refiere a las causas de terminación de contrato, específicamente por caso fortuito o fuerza mayor.</p>
<b>CONSIDERACIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA</b>	<p><b>Reformas a la Ley de Seguridad Social:</b> En el artículo innumerado “De los requisitos” no se determina en qué tiempo el afiliado podrá realizar la solicitud para acceder al Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.</p> <p><b>Reformas al Código de Trabajo:</b> En el artículo innumerado “Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor”, no se determina en qué tiempo de generada la imposibilidad temporal, el empleador podrá solicitar la suspensión temporal de la relación laboral.</p> <p><b>Norma interpretativa</b> En cuanto al artículo interpretativo del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, se determina que: “Se entenderá que la causal de terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, procede únicamente cuando la imposibilidad de ejecutar la prestación, es definitiva”.</p> <p>Se sugiere que en el artículo interpretativo se dé un significado práctico cuando se hace referencia a la imposibilidad definitiva, es decir, ampliar y adecuar el concepto de imprevisibilidad e irresistibilidad, elementos esenciales para la configuración del caso fortuito y fuerza mayor, puesto que esto dotaría de verdadera eficacia jurídica, al artículo en mención.</p>

<b>RECOMENDACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) <b>Considerar</b> el análisis y observaciones señaladas;</li><li>b) <b>Calificar</b> el presente “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”;</li><li>c) <b>Unificar</b> con los demás proyectos de ley sobre la materia; y,</li><li>d) <b>Designar</b> para su tramitación a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.</li></ul>
------------------------	--

Elaborado por SCTB.