

Memorando Nro. AN-PR-2020-0025-M

Quito, D.M., 08 de abril de 2020

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

ASUNTO: Difundir Proyecto de Ley

De mi consideración:

Según lo dispuesto en el Art. 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, envío el **“PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19”**, remitido por correo electrónico y suscrito por los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz, y Diego García, a través de oficio sin nomenclatura, ingresado a esta Legislatura el 7 de abril de 2020, a fin de que sea difundido a las/los asambleístas y a la ciudadanía por medio del portal Web, y se remita al Consejo de Administración Legislativa (CAL) para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. César Fausto Solórzano Sarria
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL, SUBROGANTE

Anexos:
- Proyecto de Ley en 23 fojas útiles

OC/JA/JR/cs

Zimbra:**secretaria@asambleanacional.gob.ec**

PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19

De : Mónica Rocío Alemán Mármol
<monica.aleman@asambleanacional.gob.ec>

mar, 07 de abr de 2020 13:23

 9 ficheros adjuntos

Asunto : PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES
POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19

Para : Secretaria General
<secretaria@asambleanacional.gob.ec>

Para o CC : Valle Pinargote Bairon Leonardo
<bairon.valle@asambleanacional.gob.ec>,
Diego Oswaldo Garcia Pozo
<diego.garcia.p@asambleanacional.gob.ec>,
Pabel Muñoz Lopez
<pabel.munoz@asambleanacional.gob.ec>

Las imágenes externas no serán visualizadas. [Mostrar imágenes abajo](#)

Saludos Cordiales,

Por medio del presente correo electrónico nos permitimos presentar el **"PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19"** propuesto por los Asambleístas: Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Diego García, para el respectivo trámite correspondiente.

Se adjunta:

Proyecto de Ley y los respectivos comunicados que manifiestan el apoyo al mencionado proyecto.

Comunico el presente para los fines pertinentes.

Saludos cordiales,

MÓNICA ALEMÁN MÁRMOL

ASAMBLEÍSTA POR PICHINCHA

Piedrahita Nro. 212 y Av. 6 de Diciembre.

Teléfono: **(02) 399 1000**

Quito - Ecuador

ASAMBLEÍSTA ESTHER CUESTA APOYO AL PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19.pdf
304 KB

Apoyo_Juan-Cárdenas.pdf
164 KB

Apoyo_José_Chalá.pdf
156 KB

Apoyo_JuanCristóbal_Lloret.pdf
121 KB

Apoyo-Esteban_Melo.pdf
38 KB

Apoyo-Lira_Villalba.pdf
241 KB

Apoyo-Mauricio_Proaño.pdf
192 KB

Apoyo-Ronny_Aleaga.pdf
206 KB

PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19"- final.pdf
704 KB



Quito, 07 de abril de 2020

Ingeniero

CÉSAR LITARDO CAICEDO

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

Presente.-

De nuestra consideración:

Reciba un cordial saludo. Por medio del presente, en calidad de asambleístas de las provincias de Guayas y Pichincha, facultados por los Artículos 54 numeral 1 y 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, nos permitimos presentar el “**PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR EL COVID19**”, el cual también, ha sido trabajado de manera conjunta con el asambleísta alterno, el abogado Luis Fernando Molina, a fin de que se le dé el tratamiento correspondiente dentro de la Asamblea Nacional.

Adjuntamos el mencionado Proyecto de Ley, acompañado de las firmas de las y los Asambleístas que apoyan la iniciativa legislativa a través de sus correos electrónicos.

Atentamente,

Mónica Alemán M.
ASAMBLEÍSTA
POR PICHINCHA

Bairon Valle P.
ASAMBLEÍSTA
POR GUAYAS

Pabel Muñoz L.
ASAMBLEÍSTA
POR PICHINCHA

Diego García P.
ASAMBLEÍSTA
POR IMBABURA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho al trabajo ha sido entendido como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita y digna que le permita obtener los medios que garanticen su subsistencia y la de su familia. En torno a los principios del derecho laboral, existen principios políticos que constituyen una guía que orienta las relaciones laborales individuales y colectivas. Estos principios se encuentran consagrados en la Constitución de Montecristi, específicamente en el artículo 33, 326, 327 y 328 de este cuerpo normativo.

En ese sentido, el derecho al trabajo es la facultad de todo ser humano de poder exigir oportunidades de trabajo. Entonces, por mandato constitucional, le corresponde al Estado asegurar al trabajador el respeto a su dignidad, existencia decorosa y remuneración justa y propender la eliminación de la desocupación y de la subocupación y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Ecuador y el mundo está afrontando una crisis sanitaria sin precedentes. En ese sentido, es de suma preocupación el rumbo económico que el país va a tomar luego de superar esta pandemia, la cual está cobrando muchísimas vidas de ciudadanos y ciudadanas. En ese sentido, es nuestro deber garantizar los derechos a las trabajadoras y trabajadores, más aún en este momento en donde la emergencia sanitaria ha provocado diversos cambios en las modalidades de la jornada de trabajo.

En ese contexto, debemos manifestar nuestra profunda preocupación debido a la decisión de los propietarios de algunas empresas con diferentes tipos de giro de negocio, de “dar por terminada la relación laboral” con sus trabajadores invocando el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo Ecuatoriano, esto es:

Art. 169.- El contrato individual de trabajo termina:

6. “por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”.

En estos casos la jurisprudencia y la doctrina, es muy clara y señala que, para que se configure dicha causal de terminación del contrato de trabajo, es necesario que la empresa, por causas de fuerza mayor, deba cerrar definitivamente (no de manera temporal) su negocio, es decir, para que la fuerza mayor se constituya en causa de terminación de la relación de trabajo, la fuerza mayor debe comportar una imposibilidad definitiva de ejecutar la prestación, pues la imposibilidad temporal no daría lugar a la terminación de un contrato de trabajo. Por lo tanto, la decisión de aplicar el caso fortuito como causal de terminación del contrato con los trabajadores, resulta trasgresora de sus derechos laborales, es también, en consecuencia, ilegal e inconstitucional, además de regresiva de derechos, por lo que los trabajadores así notificados, deberán ser indemnizados por despido intempestivo.

Por ello, es necesario que el Pleno de la Asamblea Nacional coadyuve en esta situación que afecta sin duda a las y los trabajadores, quienes se ven vulnerados en sus derechos por la errónea interpretación del alcance de esta y de otras normas laborales.

Dentro del Régimen Jurídico ecuatoriano, constituye un deber del Estado, garantizar la estabilidad, la continuidad o la permanencia en un puesto de trabajo; una obligación del sector empleador el cual debe acogerse a la normativa laboral de manera íntegra y siempre respetando los derechos del trabajador que, según el artículo 326 numeral 2 de la Constitución, son irrenunciables e intangibles.

Patrick Belser, economista de la Organización Internacional del Trabajo, analiza cómo el coronavirus COVID-19 ha expuesto la desigualdad reinante en la sociedad a nivel mundial y las consecuencias sociales que ha generado. Desde los años 1980, la desigualdad de los ingresos se ha disparado en muchos países, lo que ha tenido graves repercusiones sociales y económicas. Hoy, la pandemia del COVID-19 pone crudamente de manifiesto esas desigualdades, tanto a la hora de contraer el virus, como de mantenerse en vida o de enfrentarse a las dramáticas consecuencias económicas.

El alto nivel de pobreza e informalidad, y la desprotección de algunos puestos de trabajo dificultan más la contención del virus, puesto que, al ser vendedores informales viven al día, comen de lo que producen cada día. El Estado debe asegurar que la ayuda llegue a los trabajadores y a las familias más lo necesitan, incluso a los trabajadores cuyo salario es bajo, las pequeñas y medianas empresas, los trabajadores autónomos y las numerosas personas en situación de vulnerabilidad.

El Gobierno Nacional ha tomado algunas medidas con el fin de preservar los puestos de trabajo y mantener a flote la economía; sin embargo, estas no son suficientes y desafortunadamente, no todos los trabajadores se benefician de estas medidas, por ejemplo, para los trabajadores de la economía informal, la reducción de las horas de trabajo impuestas por la pandemia es sinónimo de pérdida de ingresos sin la posibilidad de percibir una prestación de desempleo.

En suma, es necesario que el país atienda el pedido de miles de trabajadores que están siendo despedidos, aquellos a quienes no les están pagando íntegramente su remuneración y a quienes pretenden suspender en su jornada sin acogerse a lo que la ley establece para el efecto. Protegiendo el empleo de las y los ciudadanos, se evitará incluso el impacto negativo en la economía del país, puesto que, para superar la crisis económica inminente, es necesario que los sectores productivos se activen en cuanto la emergencia sanitaria por el COVID 19 termine y esto no puede ser posible sin los trabajadores.

La ciudadanía merece respuestas claras e inmediatas a las necesidades tanto de trabajadores y empleadores, para proteger el empleo y la producción de las empresas. Urgen decisiones consensuadas entre el Estado, los trabajadores y el empleador, a fin de satisfacer las necesidades de todas y todos.

Sin duda, es necesario impulsar reformas al Código del Trabajo que amplíen los alcances de normas que no están claras; reformas que protejan al trabajador desempleado y, en el contexto que estamos atravesando, urgen normas que establezcan las reglas y límites del teletrabajo, respetando las características de irrenunciabilidad, progresividad, e intangibilidad de los derechos de las y los trabajadores.

Considerando:

Que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, garantiza los derechos de las personas, los cuales incluye el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo, al pago de una remuneración equitativa y satisfactoria que les asegure, a la persona trabajadora y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana; el derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses; derecho al descanso, la posibilidad de limitar, de manera razonable, la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas; a un nivel de vida que le asegure conjuntamente con su familia a la salud, bienestar, alimentación vestuario, vivienda, asistencia médica, servicios sociales, seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, entre otros.

Que, el Protocolo de San Salvador referente a los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada; y, que los Estados partes deben adoptar las medidas pertinentes, a fin de lograr el pleno empleo; además, Para que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizar sindicatos, federaciones y confederaciones, a ejercer el derecho a la huelga; todo ello, con el fin de garantizar la protección y promoción de sus intereses laborales.

Que, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República y la normativa internacional, es necesario modernizar y actualizar la legislación laboral ecuatoriana, que se encuentre acorde con la situación trabajador empleador actual, con las garantías constitucionales y con las garantías y derechos sindicales y laborales consagrados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Que, el artículo 33 de la Constitución reconoce el Derecho al Trabajo *es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización, personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*

Que, el artículo 326 *ibidem*, establece como responsabilidad del Estado, impulsar la eliminación del subempleo y del desempleo.

Que, el artículo 327 de la norma suprema determina que *el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.*

Que, el artículo 328 ibídem determina que *la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia*

Que, el inciso tercero del artículo 328 ibídem menciona que *lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.*

Que, el Presidente de la República del Ecuador, mediante Decreto Ejecutivo No. 1017 de fecha 16 de marzo de 2020, declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional disponiendo, entre otras medidas, la suspensión de actividades laborales, mismas que por las actualizaciones correspondientes se extienden hasta el 12 de abril del año en curso.

Que, mediante el Acuerdo Nro. 00126-2020, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 160, el 12 de marzo de 2020, se declaró el estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios de médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19, que entre sus objetivos está el prevenir un posible contagio masivo en la población residente en el Ecuador.

Que, según la Resolución No. 1238-06, de 31 de enero de 2011 de la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, sobre terminación de la relación laboral por liquidación del negocio señala en su punto 3.2 que: *“bien el caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, es causa que termina la relación laboral por liquidación del negocio que constituye un trámite dentro del que procede la notificación a los trabajadores y el pago de las indemnizaciones respectivas (Art. 193 del Código del Trabajo), en el caso que se juzga, el accionado no ha comprobado ni el caso fortuito ni la fuerza mayor alegada menos la liquidación del negocio, y la afirmación de haber cerrado el negocio y no permitido que la accionante realice su trabajo habitual, es demostración de la voluntad unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral por las razones que argumenta en el memorial de casación, y por tanto, el derecho de la accionante al pago de las indemnizaciones que le corresponden, como bien lo ha determinado el Tribunal de alzada en el fallo atacado”.*

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, otorga facultada a las y los asambleístas a presentar iniciativas legislativas.

En uso de sus atribuciones EXPIDE:

**PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA
CAUSADA POR EL COVID19”**

Ley de Seguridad Social

1.- En el libro segundo del Título IX, a continuación del Capítulo Innumerado: DE LA CESANTÍA Y EL SEGURO DE DESEMPLEO, agréguese el siguiente Capítulo Innumerado:

Capítulo... DEL SEGURO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

Artículo- Del Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor.- El Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor es la prestación económica que protege a los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, bajo relación de dependencia por la suspensión de ingresos generada por la suspensión temporal de actividades productivas por causas de caso fortuito o fuerza mayor, se regirá por los principios de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiariedad.

Artículo...-De los requisitos. - La persona afiliada para acceder a la prestación de Seguro de Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Notificación aprobada y emitida por el Ministerio del Trabajo donde se hace conocer la decisión del empleador de Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor.
- b) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- c) No ser jubilado.

Artículo...-De la obligación del empleador.- El empleador tiene la obligación de notificar a la autoridad de trabajo y autoridad de seguridad social la suspensión temporal de la relación laboral por fuerza mayor y caso fortuito debiendo probar de manera motivada.

El ministerio del ramo también previa aprobación deberá observar que el empleador esté al día en sus obligaciones patronales de seguridad social y haber pagado las utilidades al trabajador del año inmediato anterior.

En el caso que no cumpla con estas obligaciones, el empleador deberá seguir pagando la integralidad de la remuneración a su trabajador.

Artículo...- De la aplicación del Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor. - En caso de suscitarse la suspensión de relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, previamente aprobada por el Ministerio de Trabajo, el afiliado contará con el Seguro por Suspensión Temporal y el pago correspondiente al 75% de su remuneración mensual hasta por 90 días de la suspensión temporal de actividades laborales.

Artículo...- Si el afiliado tiene obligaciones con el IESS, ya sea crédito hipotecario, quirografario o ambas, durante el periodo que dure el seguro por suspensión temporal de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor pagarán solamente el 60% de sus obligaciones y cuando se normalice la situación se hará una reliquidación de sus obligaciones para realizar los pagos de manera diferida en las siguientes aportaciones.

Artículo...- Del financiamiento. - El Fondo del Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor será financiado por las tasas de aportación correspondientes al 0,5% del aporte personal de la remuneración del trabajador, obrero o servidor y con el aporte del empleador del 1% de la remuneración del empleador, obrero o servidor, que tiene el carácter de solidario.

Artículo...- Monto y forma de cálculo de la prestación. - La prestación económica por Seguro por Suspensión Temporal será calculada sobre la base del promedio de la materia gravada percibida por el afiliado en los últimos 12 meses previos a haberse suscitada la suspensión y se cancelará hasta en los porcentajes constantes en la siguiente tabla:

- a) **Parte Fija:** Es el Fondo Solidario, correspondiente al 0,5% del aporte patronal al Seguro de Suspensión Temporal, que constituye un fondo común de reparto.

El Fondo Solidario cubrirá el 70% del salario básico unificado vigente a la fecha del evento, el cual se cancelará de manera fija y mensual, por todo el período que dure la suspensión. Para los casos de las personas que aportan un valor menor al salario básico unificado se calculará sobre dicho valor. En el caso de tener aportes producto de haber contado con más de un empleador y, por tanto, haber cotizado simultáneamente, el pago mensual de la prestación no superará el 70% del salario básico unificado vigente a la fecha de suspensión.

- b) **Parte Variable:** La parte variable comprenderá el saldo acumulado en la cuenta individual de cesantía, de existir, y el aporte personal del 1,5% que se genere a partir de la vigencia de esta ley, de los que se obtendrá la diferencia hasta alcanzar los valores determinados en los porcentajes de la tabla que consta en el presente artículo.

Las tasas de aportaciones que integren el Fondo de Seguro por Suspensión Temporal y cesantía serán gestionadas conforme a la normativa técnica que emita el Consejo Directivo del IESS.

Artículo...- De la duración de la prestación.- La prestación por Seguro por Suspensión Temporal, tiene una duración hasta de 90 días de la suspensión temporal de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, solicitada previamente por el empleador ante el Ministerio de Trabajo.

Artículo...- Del pago.- Una vez cumplidos los requisitos previstos en esta ley, los pagos correspondientes al Seguro de Suspensión Temporal de la Relación Laboral por Caso Fortuito o Fuerza Mayor se efectuarán de forma mensual desde el día 30 del mes que corresponde a la fecha en que fue aprobada la Suspensión Temporal de Relación Laboral por caso fortuito y fuerza mayor por parte del Ministerio del Trabajo.

Disposiciones Transitorias

Primera (...)- Por tratarse de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID19, por una sola vez, las empresas que tengan hasta 200 trabajadores podrán acogerse a la suspensión temporal de relaciones laborales por caso fortuito o fuerza mayor, para lo cual en el plazo máximo de 30 días contados a partir de la vigencia de la presente ley, deberán notificar al Ministerio de Trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los trabajadores que hubieren sido suspendidos temporalmente en su relación laboral, previa notificación del empleador al Ministerio de Trabajo, podrán acceder a sus fondos de cesantía en los términos previstos en la ley de la materia, sin que ello implique la terminación de la relación laboral ni la regresión de sus derechos.

Podrán acogerse a esta disposición los empleadores que se encuentren al día en sus obligaciones patronales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y hayan cancelado a sus trabajadores las utilidades correspondientes al ejercicio fiscal 2019.

Segunda (...)- En el plazo de 30 días contados a partir de la vigencia de la presente ley, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emitirá la norma técnica para la regulación de las tasas de aportaciones que integren el Fondo de Seguro por Suspensión Temporal y Cesantía.

CÓDIGO DE TRABAJO

1.- Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

Art. (...)- Interpretese el artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo en el siguiente sentido. 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.

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

Art.- (...) Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor.- En los casos en que, por caso fortuito o fuerza mayor se genere una imposibilidad temporal en la ejecución de la prestación, el empleador con hasta 200 trabajadores podrá acogerse a la Suspensión Temporal de la Relación Laboral, hasta por un plazo máximo de 90 días en un año, previa notificación al Ministerio de Trabajo, quien garantizará la vigencia de los derechos de los trabajadores.

La Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor, no eximirá de la obligación del empleador al pago de las aportaciones de Seguridad Social al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y otorgará al trabajador el derecho de acogerse al Seguro por Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor, regulado por la ley de la materia, por el tiempo que dure esta suspensión.

Para acceder a la Suspensión Temporal de la Relación Laboral por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador deberá estar al día en sus obligaciones patronales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y en el pago anual de utilidades.

A continuación del artículo 270 del Código de Trabajo incorporar el siguiente Capítulo Innumerado.

**Capítulo Innumerado
DEL TELETRABAJO**

Art.- (...)- Para efectos de este código se entenderá por teletrabajo la modalidad de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

Art.- (...)- Se entenderá como tecnologías de la información y comunicación (TIC) al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la prestación de los servicios en las instituciones y empresas, procurando la satisfacción de los usuarios y clientes. Así como las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Art.- (...)- Aplicación del teletrabajo.- El empleador definirá los puestos de trabajo que de acuerdo a las necesidades de la empresa puedan someterse al teletrabajo, así como los

requisitos que el trabajador debe cumplir, mismos que serán presentados y aprobados, previamente, ante el Ministerio rector del trabajo.

El contrato individual de trabajo previsto en el artículo 8 del Código de Trabajo, se podrá establecer la modalidad de teletrabajo en los términos previstos en esta ley.

El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito aplicar, modificar o revocar la modalidad de teletrabajo en los términos previstos en este Código.

Las condiciones en las cuales se ejecutará el trabajo bajo la modalidad regulada por este código se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente no transgredir las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas de carácter laboral.

Art.- (...) La implementación del teletrabajo es estrictamente voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador y debe existir un acuerdo entre las partes, donde se establezcan los términos y condiciones; es decir, no existe forma coercitiva por ninguna de las dos partes.

Art.- (...) Los empleadores, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en el Código de Trabajo, se le aplicarán las siguientes:

a) Reconocer el salario al trabajador en la forma, cuantía, fecha, lugar y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, contrato de trabajo y contrato colectivo o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales; e incluso en los siguientes casos:

- i. Cuando el trabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.
- ii. Cuando el equipo proporcionado por el empleador se dañe por causas ajenas al trabajador y éste lo haya reportado en un plazo no mayor a cuatro horas.
- iii. Cuando los sistemas operativos o las tecnologías proporcionadas por el empleador no le permitan al trabajador realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a cuatro horas.

b) Proveer al trabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

c) Conceder licencia y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones que las gozan los trabajadores presenciales, establecidos en el Código de Trabajo, demás leyes y reglamentos aplicables.

d) Coordinar la forma de reestablecer las funciones de la persona tele trabajadora ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.

e) Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.

f) Deberán los empleadores establecer políticas sobre las condiciones de teletrabajo, que sean de conocimiento previo a los teletrabajadores. Los requerimientos mínimos de estas políticas se establecerán según lo que disponga la autoridad de trabajo.

Será de cuenta del empleador los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del teletrabajo.

Art.- (...) A los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo se les aplicarán, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en el Código de Trabajo, las siguientes:

a) Desempeñar el trabajo convenido, de acuerdo a las instrucciones que reciba del empleador, en la forma, tiempo y lugar autorizado.

b) Informar de inmediato a su empleador o a quién éste designe, cuando ocurran causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.

c) Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.

d) Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado el empleador para la prestación de los servicios, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, o por caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.

e) Deberá guardar secreto de toda la documentación y antecedente que le proporcione su empleador.

f) Los elementos y medios suministrados por el empleador no podrán ser usados por persona distinta al trabajador, quien al final del contrato o de la revocatoria de la aplicación de la modalidad, deberá restituir los mismos en buen estado, salvo el deterioro natural.

g) Cuando el equipo sea provisto por el empleador, el empleado deberá facilitar el equipo cuando sea requerido, a efecto de realizar actualizaciones, auditorías o mantenimiento del mismo.

Art.- (...) Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a la modalidad de teletrabajo tendrán un período de treinta días, a partir del inicio de tal modalidad, para solicitar su regreso a la modalidad presencial, y el empleador deberá acceder a lo solicitado.

Luego de ese período cualquier cambio deberá hacerse de común acuerdo con el empleador.

En los casos en que la modalidad de teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, el teletrabajador no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

Art.- (...) Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

Art.- (...) Las personas con discapacidad debidamente acreditadas por el CONADIS, mujeres con licencia de lactancia o de cuidado del menor, podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo, previo acuerdo con el empleador en los términos previstos en este capítulo. El empleador, previamente, notificará con el acuerdo al Ministerio rector del trabajo para que precautele los derechos de los trabajadores.

En ningún caso el cambio de modalidad de trabajo implicará reducción salarial o regresión de derechos.

Art.- (...) En todo lo no previsto en el presente capítulo, se aplicará lo previsto por este Código y demás leyes que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores privados, en lo que fuera aplicable.

Disposición Transitoria (...).- Los empleadores, cuyo giro del negocio se encuentre relacionado con la prestación de servicios de seguridad privada, a partir de la vigencia de la presente ley y mientras existan medidas restrictivas por la emergencia sanitaria COVID19, de manera obligatoria, deberán presentar al Ministerio del Trabajo, la correspondiente planificación mensual de la jornada laboral de los guardias de seguridad privada con la determinación clara de horas suplementarias o extraordinarias de cada trabajador.

El Ministerio del Trabajo, a través de los medios electrónicos emitirá la aprobación correspondiente a la planificación mensual de las empresas de seguridad privada.

Para efecto del cálculo de horas extraordinarias y suplementarias, relacionadas con la emergencia COVID19, los empleadores deberán tomar como base de cálculo el mínimo sectorial aplicable a los trabajadores de servicios de seguridad privada vigentes para el año 2020.

Disposición Transitoria. (...).- El Ministerio de Trabajo, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la vigencia de la presente ley, verificará que los trabajadores de servicio de seguridad privada, cuenten con los instrumentos de bioseguridad necesarios para precautelar su salud con motivo de la emergencia COVID19.

Disposición Transitoria (...) El Consejo Nacional de la Judicatura deberá implementar las medidas necesarias para priorizar el trámite de los procesos en los que se soliciten medidas cautelares en beneficio de trabajadores que hayan sido sujeto de despidos a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria con motivo de la pandemia mundial COVID19.

Disposición Transitoria (...) En el plazo de 30 días contados a partir de la vigencia de la presente ley, el Ministerio rector del trabajo emitirá la norma técnica para la regulación del régimen laboral del teletrabajo.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. (...) Agréguese a continuación de la disposición vigésimo tercera la siguiente

Disposición general vigésimo cuarta

Podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo por el tiempo las mujeres con licencia de cuidado del menor o periodo de lactancia por el tiempo que dure la misma. Esta modalidad será aplicable para todas las modalidades contractuales laborales del sector público.

Disposición Transitoria (...) En el plazo de 30 días contados a partir de la vigencia de la presente ley, el Ministerio rector del trabajo emitirá la norma técnica para la regulación del régimen laboral del teletrabajo.

Zimbra: Bandeja de entrada x [2] WhatsApp x Correo: Mónica Alemán - Outbox x +

← → No es seguro | correo.asambleanacional.gob.ec/#4

Aplicaciones Zimbra DTS STH Inicia sesión: Cuent... BIKINI CARO vs BA... Cambridge LMS Crea un pingüino |... Google Netflix Netflix Otros marcadores

ASAMBLEA NACIONAL Mónica Rocio Alemán Marmol

Correo Contactos Agenda Tareas Preferencias PROYECTO DE LEY

Nuevo mensaje Responder Responder a todos Reenviar Archivar Eliminar Spam Acciones Seguir leyendo Ver

Carpetas de correo

- Bandeja de entrada
- Enviados
- Borradores (4)
- Spam
- Papelera
- PRENSA ASAMBLEA
 - ASOBANCA
 - Ediciones Legales
 - INVITACIONES
 - Monitoreo Asambleas
 - QUIPUX
 - SECRETARIA GENERAL DIFUSIÓN

Ordenado por Fecha 100 de

Esth 13:18 Manifiesto

Juan 12:53 APOYO al

Roni 12:08 APOYO al

Robi 11:55 APOYO al

Lira 11:54 APOYO P

Mor 11:46 Inform

Joha 11:45 RE: SC

Cert 11:45 DESCARGA

7 de Abril 2020 13:18

Manifiesto de apoyo al proyecto de Ley presentado por Asambleístas: Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

De: Esther Adelina Cuesta Santana

Para: Secretaria General Javier Anibal Rubio Duque

CC: Mónica Rocio Alemán Marmol Diego Oswaldo Garcia Pozo Pabel Muñoz Lopez Valle Pinargote Bairon Leonardo Esther Adelina Cuesta Santana esthercuestasantana

Señor Doctor
 Javier Anibal Rubio Duque
 Prosecretario General Temporal
SECRETARÍA GENERAL DE LA ASAMBLEA NACIONAL
 En su despacho.-

De mis consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo. Por el presente correo electrónico, me permito presentar el APOYO al "PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19" suscrito por los compañeros Asambleístas: Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Esther Cuesta Santana, Ph.D.
 ASAMBLEÍSTA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
 CIRCUNSCRIPCIÓN DEL EXTERIOR - EUROPA, ASIA Y OCEANÍA

Escribe aquí para buscar

143

ESP 13:33 7/4/2020



APOYO A PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID19

7 de Abril 2020 12:08

De: Ronny Aleaga Santos

Para: Secretaría General

CC: Mónica Rocío Alemán Mármol

Estimados señores de la Secretaría General:

En mi calidad de Asambleísta por la Provincia del Guayas me permito presentar el **APOYO** al "**PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID19**", suscrito por los compañeros Asambleístas Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Atentamente,

ING. RONNY ALEAGA SANTOS
ASAMBLEÍSTA POR GUAYAS



QUITO: JUAN MURILLO Y SAN GREGORIO, EDIFICIO DINADEF.
PISO 3 OFICINA 302. FÓN: (02) 3991000 EXT. 1660
GUAYAQUIL: CASA LEGISLATIVA GUAYAS, EDIF. LA PREVISORA, AV. 9
DE OCTUBRE Y MALECÓN. FÓN: (02) 3991000 EXT. 3101.
09953072951
CELULAR: 09953072951
SITIO WEB: WWW.RONNYALEAGA.COM



APOYO al "PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19"

7 de Abril 2020 11:55

De: **Roberth Mauricio Proaño Cifuentes**

Para: **Mónica Rocío Alemán Mármol** **Diego Oswaldo García Pozo** **Pabel Muñoz Lopez**
Valle Pinargote Bairon Leonardo

Estimados/as Asambleístas

Por medio del presente correo electrónico, me permito presentar **mi** APOYO al "PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19" suscrito por los compañeros Asambleístas: Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Atentamente,

--



Roberth Mauricio Proaño Cifuentes

Asambleísta de la República del Ecuador

Piedrahita Nro. 212 y Av. 6 de Diciembre.
Teléfono: (02) 399 1000 ext. ext 1623 / ext 1624
Celular: (+593) 0996670480 [object Object]
Quito - Ecuador



1 APOYO PROYECTO DE LEY

7 de Abril 2020 11:54

De: Lira De La Paz Villalva Miranda

Para: Mónica Rocío Alemán Mármol Diego Oswaldo Garcia Pozo Pabel Muñoz Lopez Valle Pinargote Bairon Leonardo

CC: Secretaria General Diego Paul Chicaiza Quilligana

Señora Asambleísta Mónica Alemán
Señores Asambleístas: Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle
En sus despachos.

De mi consideración:

Conforme lo establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el Pronunciamiento signado CAL-2019-2021-001 y Resolución CAL-2019-2021-213 emitidos por el Consejo de Administración Legislativa el 16 y 19 de marzo de 2020 respectivamente y Guía para Procesos Legislativos durante la Emergencia Sanitaria socializado por la Secretaria General mediante correo institucional de 03 de abril de 2020, por medio del presente, expreso mi apoyo al proyecto de normativa: "**PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19**", de iniciativa de los Asambleístas: Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Con afecto, suscribo.

Atentamente,

Ab. Lira de la Paz Villalva Miranda

ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Quito, 7 de abril de 2020
Oficio No. 827-A-EM-AN-20

Ingeniero

César Solórzano Sarria,

Presidente (s) de la Asamblea Nacional,

Presente.-

De mi consideración:

Con base al Art. 54 número . 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa el cual faculta a asambleístas para presentar proyectos de ley con el apoyo de una bancada legislativa o de la menos del 5% de sus miembros , **doy mi firma de apoyo para respaldar AL PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADAS POR COVID 19.** Suscrito por los compañeros asambleístas. Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Por la atención que se sirva dar a la presente le reitero mis agradecimientos, a la vez que hago propicia la ocasión para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

**Asambleísta Esteban Melo
ASAMBLEÍSTA DEL EXTERIOR
POR EUROPA, ASIA Y OCEANÍA**



Apoyo a proyecto de Ley Reformas Laborales por Emergencia COVID-19

7 de Abril 2020 11:24

De: **Juan Cristobal Lloret Valdivieso**

Para: **Secretaría General**

CC: **Mónica Rocío Alemán Mármol**

Saludos cordiales

Por medio del presente correo electrónico, me permito presentar el APOYO al "PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19" suscrito por los compañeros Asambleístas: Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Atentamente,

Juan Cristóbal Lloret
Asambleísta por la provincia del Azuay.



APOYO al “PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19”

7 de Abril 2020 12:53

De: **Juan Jorge Cárdenas Espinoza**

Para: **Secretaría General**

CC: **Mónica Rocío Alemán Mármol**

Señores

SECRETARÍA GENERAL DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Presente.-

De mi consideración:

Por medio del presente correo electrónico, me permito presentar el **APOYO** al “**PROYECTO DE LEY DE REFORMAS LABORALES POR EMERGENCIA CAUSADA POR COVID-19**”, suscrito por los compañeros Asambleístas: Mónica Alemán, Diego García, Pabel Muñoz y Bairon Valle.

Muy atentamente,

Juan Cárdenas Espinoza

ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DEL CAÑAR



Apoyo al Proyecto de Ley de Reformas laborales por emergencia causada por COVID-19

7 de Abril 2020 11:31

De: José Franklin Chala Cruz

Para: Secretaria General

CC: Mónica Rocío Alemán Mármol

Señores

**SECRETARIA GENERAL
ASAMBLEA NACIONAL**

Presente.-

Con un atento y cordial saludo, aspirando se encuentren bien en estos momentos de emergencia por el COVID-19, me permito suscribir al presente correo [mi](#) apoyo al "Proyecto de Ley de Reformas laborales por emergencia causada por COVID-19", presentado por los señores Asambleístas: Diego García, Bairon Valle, Pabel Muñoz y Mónica Alemán.

Quedo agradecido por su atención.
Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes .

Atentamente,

Ant. José F. Chalá Cruz MSc.
ASAMBLEÍSTA