

Memorando Nro. AN-SG-UT-2020-0040-M

Quito, D.M., 17 de abril de 2020

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

ASUNTO: Informe No Vinculante No. 079-INV-UTL-AN-2020_PROYECTO DE LEY
REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO QUE NORMA EL TELETRABAJO

De mi consideración:

En atención al Memorando Nro. AN-SG-2020-0277-M de 15 de abril de 2020, remito a usted el Informe No Vinculante No. 079-INV-UTL-AN-2020 elaborado por el equipo de la Unidad de Técnica Legislativa del “**PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO QUE NORMA EL TELETRABAJO**”, presentado por el asambleísta Fredy Alarcón Guillín, mediante Oficio No. 70-AN-FOAG-2020 de 13 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

PB

INFORME NO VINCULANTE No.-079-INV-UTL-AN-2020

Quito, D. M., 17 de abril de 2020

I. DATOS GENERALES

Proponente: Asambleaísta Fredy Alarcón Guillín

Nombre del Proyecto: Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo

II. ANTECEDENTES

El asambleísta Fredy Alarcón Guillín, mediante Oficio No. 70-AN-FOAG-2020, de abril 13 del 2020, remite al Presidente de la Asamblea Nacional el “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo”.

La Secretaría General de la Asamblea Nacional, mediante Memorando Nro. AN-SG-2020-0277-M de 15 de abril de 2020, solicita se proceda con la elaboración del Informe de la Unidad de Técnica Legislativa previo a la calificación del Consejo de Administración Legislativa y que de manera independiente se entregue un documento que contenga el Extracto del referido Proyecto de Ley.

III. OBJETIVO

Realizar el análisis de cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 134, 135, 136 y 301 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

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 del artículo 30 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el artículo 18 del Reglamento Orgánico Funcional de la Asamblea Nacional y el 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 ha sido propuesto por el asambleísta Fredy Alarcón Guillín, con el respaldo de ocho asambleístas, que corresponde al 06 % de los miembros de la Asamblea Nacional, razón por lo cual cumple con lo exigido en los artículos 134, número 1 de la Constitución de la República y 54, número 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

La iniciativa legislativa sí le corresponde al asambleísta Fredy Alarcón Guillín, debido a que 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.

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 estipulado en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 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 reformarían

El precitado Proyecto de Ley reforma el “Código de Trabajo” y contiene: exposición de motivos, ocho considerandos, un artículo; una Disposición Transitoria; y, una Disposición Final. Por lo tanto, cumple con lo señalado en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56, número 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 Ley Orgánica de la Función Legislativa, realiza el siguiente análisis:

1. Normas 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

1.1.1 El artículo único del Proyecto de Ley debería formar parte del Título III “De las modalidades de trabajo” del Código del Trabajo, debido a que en la misma Propuesta se menciona que el teletrabajo es una forma de organización flexible de realizar las actividades laborales mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación, y que no se requiere la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones del empleador, pese a que pretende incorporar artículos innumerados con temas de definiciones; las maneras en que se puede estipular el teletrabajo; los contenidos del contrato de teletrabajo; las condiciones del teletrabajo; de la jornada de trabajo; las causas de reversibilidad de contrato; las causas de terminación de contrato o adenda.

Respecto a la modalidad de teletrabajo el mismo que se ejecuta desde su domicilio o desde algún otro lugar escogido por él y acude ocasionalmente a la oficina 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; en el 2018 se emitió el 0002-A para modificar el documento 190; el segundo acuerdo, es el 90-A y se emitió en el 2017, este documento regula la modalidad en el sector público; en el 2018 se emitió el 0002-B para



hacer reformas al documento 90-A; y, el último acuerdo, número 76, se publicó en marzo del 2020. Este agiliza 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.

Como se puede observar la modalidad de teletrabajo esta normada por disposiciones de carácter secundario (Acuerdo Ministerial) a pesar de constituir un derecho laboral, por ende es fundamental que la modalidad de teletrabajo y los derechos de los trabajadores estén regulados en una Ley de rango orgánica, 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.

Finalmente, sería importante considerar que la Organización Internacional del Trabajo OIT, dentro de sus publicaciones ha elaborado el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, dando 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 facilitando la comunicación”.

Al ser el teletrabajo, una modalidad de trabajo no se puede perder de vista todos los derechos que los trabajadores tienen en función de las disposiciones vigentes en las legislaciones nacionales e internacionales, así como los precedentes jurisprudenciales de los organismos internacionales. Por ejemplo la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto al derecho laborales se ha pronunciado en este sentido.

La Corte reiteró la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello. En relación con la interpretación del artículo 26 de la Convención Americana respecto de los derechos laborales protegidos por la misma, la Corte observó que los términos de este artículo indican que son aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. Ahora bien, los artículos 45.b y c, 46 y 34.g de la Carta establecen que “[e]l trabajo es un derecho y un deber social” y que ese debe prestarse con “salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”. Asimismo, señalan que el derecho de los trabajadores y trabajadoras a “asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses”. Además, indican que los Estados deben “armonizar la legislación social” para la protección de tales derechos.

En este sentido, el artículo XIV de la Declaración Americana dispone que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]”. Tal disposición resulta relevante para definir el alcance del artículo 26, dado que “la Declaración Americana, constituye, en lo pertinente y en relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales”. Asimismo, el artículo 29.d de la Convención Americana dispone expresamente que “[n]inguna disposición de la



presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: [...] d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza”.¹

El artículo innumerado de las Sanciones plantea que:

“(…) Se amonestará, hasta por dos veces al teletrabajador que haya cometido alguna falta propia del teletrabajo que se estipule en el contrato o en el adenda. A la tercera ocasión se podrá dar por terminado el contrato, previo el trámite previsto en la ley. Por incumplimiento de las normas referentes a la protección de datos, el trabajador se sujetará al derecho común sobre esta materia (…)

De igual manera el artículo innumerado propone las causas de terminación de contrato o adenda.

Es necesario manifestar que el Código de Trabajo dentro del Capítulo IX De La Terminación Del Contrato de Trabajo ya determina las causas de la mencionada terminación, por lo que es necesario tipificar adecuadamente las faltas, ya que se deben establecer las sanciones de manera proporcional, y de esa forma armonizar las disposiciones propuestas con el marco legal vigente estableciendo un procedimiento adecuado para no comprometer lo establecido en el artículo 76 número 6 de la Constitución de la República para así garantizar el debido proceso.

1.2 Observaciones de Técnica Legislativa

1.2.1 El nombre del Proyecto de Ley, que se propone en la presentación del oficio a la Presidencia de la Asamblea Nacional es: “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo”. De acuerdo con la técnica legislativa, el título de la ley permite la identificación de su objeto de forma precisa, diferenciada y completa. Sin embargo el objeto de la Propuesta de la Ley citada, es la modificación de otra Ley anterior, que se encuentra vigente, por lo que en el título deberá citarse de manera completa solo el nombre de la ley modificada, y quedaría de la siguiente manera: Proyecto de “Ley Reformatoria del Código de Trabajo”.

1.2.2 De igual forma se recomienda que se numeren los artículos propuestos a continuación del artículo 284 del Código de Trabajo, puesto que de acuerdo con la técnica legislativa la numeración de los artículos es fundamental para determinar el lugar que el artículo ocupa en la secuencia legal.

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”, presentado por la asambleísta Dallyana Passailaigue Manosalvas.

¹CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ RESUMEN OFICIAL EMITIDO POR LA CORTE INTERAMERICANA SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017. (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

- “Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19”, presentado por los asambleístas Mónica Alemán, Bairon Valle, Pabel Muñoz, y Diego García
- “Proyecto de Ley Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Teletrabajo”, presentado por la asambleísta Silvia Salgado.
- “Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo Ecuador”, presentado por la asambleísta Wilma Andrade.
- Es necesario mencionar que el Proyecto de Ley de Reactivación Productiva Facilidades para los Ciudadanos ante la Crisis del Covid19, iniciativa conjunta de los Esteban Albornoz; Homero Castanier; Fernando Burbano; Rubén Bustamante; Elizabeth Cabezas; Fernando Callejas; María Cuesta; Carmen Rivadeneira; César Rohon; Doris Soliz; Mauricio Zambrano; y, Mariano Zambrano, propone en la disposición reformatoria segunda que se incorpore un artículo innumerado del teletrabajo a continuación del Art. 16 del Código de Trabajo.
- También el 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, propuesta de la asambleísta Ana Belén Marín que plantea en el “...**Art. 15.- Suspensión del cobro de planillas por servicio de telefonía e internet.** - Se suspende el cobro del servicio de telefonía e internet, durante los meses de marzo, abril, mayo, y junio a fin de garantizar la continuidad del servicio y que la comunidad cuente con las herramientas necesarias para el **teletrabajo**, educación virtual e información oportuna, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Telecomunicaciones....”.

2. 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.

El lenguaje utilizado en el Proyecto de Ley no refleja un uso discriminatorio que puede perjudicar a las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente. Es decir, el proyecto es coherente con la disposición establecida en el artículo 66 número 4 de la Constitución de la República.

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 de la norma respecto a 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.

Sobre esta base, del análisis del Proyecto de Ley, se deduce que este Proyecto no atenta contra la equidad de género y es coherente con la exigencia determinada en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo” sujeto a análisis, **CUMPLE** con los requisitos formales establecidos en los artículos 134, 135 y 136 de la Constitución de la República y 54 y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, es decir, cuenta con la iniciativa legislativa; se refiere a una sola materia; está presentado al Presidente de la Asamblea Nacional; tiene exposición de motivos, contiene el articulado y la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían; y, no afecta la iniciativa legislativa exclusiva del Presidente de la República.

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

- a) **Considerar** los criterios expuestos en el desarrollo del presente Informe;
- b) **Calificar** el “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo” el mismo que debería denominarse “Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo;
- c) **Unificar** el contenido del presente Proyecto con las disposiciones del Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19, el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo para el Reconocimiento del Teletrabajo, el Proyecto de Ley Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Teletrabajo y el Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo Ecuador; tener presente las disposiciones del Proyecto de Ley de Reactivación Productiva Facilidades para los Ciudadanos ante la Crisis del Covid19, y del 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; y,
- d) **Designar** para su trámite 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 Reformatoria al Código de Trabajo que norma el Teletrabajo”.



Atentamente,

Mgr. Paulo César Gaibor Iza
COORDINADOR GENERAL
UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA

	Nombre
Elaborado por:	Mauricio Rivera
Revisión Jurídica:	Raúl Lema
Revisión Lingüística:	Dalia Noboa
	Inés Tonato

F02V02-PRO-GSD-FDL-001

ANEXO 1

EXTRACTO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO	Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo
PROPONENTE	Fredy Alarcón Guillín
OBJETIVO DEL PROYECTO	El objetivo y la finalidad de esta nueva forma laboral es convertir al trabajo convencional en uno virtual, siempre y cuando se lo pueda aplicar.
CONTENIDO GENERAL DEL PROYECTO	Exposición de motivos, ocho considerandos, un artículo; una Disposición Transitorias; y, una Disposición Final.
RESUMEN DE PROYECTO	Configura un marco regulatorio que vele por la protección de los teletrabajadores como también de los empleadores, especificando el ámbito de aplicación, los derechos y obligaciones de las partes, sus características, etc., y propone una ordenación que considera los aspectos propios de esta institución.
CONSIDERACIONES DE LA UNIDAD DE TÉCNICA LEGISLATIVA	<p>1.1.1 El artículo único del Proyecto de Ley debería formar parte del Título III “De las modalidades de trabajo” del Código del Trabajo, debido a que en la misma Propuesta se menciona que el teletrabajo es una forma de organización flexible de realizar las actividades laborales mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación, y que no se requiere la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones del empleador, pese a que pretende incorporar artículos innumerados con temas de definiciones; con las maneras en que se puede estipular el teletrabajo; los contenidos del contrato de teletrabajo; las condiciones del teletrabajo; de la jornada de trabajo; las causas de reversibilidad de contrato; las causas de terminación de contrato o adenda.</p> <p>Respecto a la modalidad de teletrabajo el mismo que se ejecuta desde su domicilio o desde algún otro lugar escogido por él y acude ocasionalmente a la oficina 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; en el 2018 se emitió el 0002-A para modificar el documento 190; el segundo acuerdo, es el 90-A y se emitió en el 2017, este documento regula la modalidad en el sector público; en el 2018 se emitió el 0002-B para hacer reformas al documento 90-A; 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.</p> <p>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.</p> <p>Como se puede observar la modalidad de teletrabajo esta normada por</p>

disposiciones de carácter secundario (Acuerdo Ministerial) a pesar de constituir un derecho laboral, por ende es fundamental que la modalidad de teletrabajo y los derechos de los trabajadores estén regulados en una ley de rango orgánica, 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.

Finalmente, sería importante considerar que la Organización Internacional del Trabajo OIT, dentro de sus publicaciones ha elaborado el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, dando 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 facilitando la comunicación”.

Al ser el teletrabajo, una modalidad de trabajo no se puede perder de vista todos los derechos que los trabajadores tienen en función de las disposiciones vigentes en las legislaciones nacionales e internacionales, así como los precedentes jurisprudenciales de los organismos internacionales. Por ejemplo la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto al derecho laborales se ha pronunciado en este sentido.

La Corte reiteró la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello. En relación con la interpretación del artículo 26 de la Convención Americana respecto de los derechos laborales protegidos por la misma, la Corte observó que los términos de este artículo indican que son aquellos derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. Ahora bien, los artículos 45.b y c, 46 y 34.g de la Carta establecen que “[e]l trabajo es un derecho y un deber social” y que ese debe prestarse con “salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos”. Asimismo, señalan que el derecho de los trabajadores y trabajadoras a “asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses”. Además, indican que los Estados deben “armonizar la legislación social” para la protección de tales derechos.

En este sentido, el artículo XIV de la Declaración Americana dispone que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]”. Tal disposición resulta relevante para definir el alcance del artículo 26, dado que “la Declaración Americana, constituye, en lo pertinente y en relación con la Carta de la Organización, una fuente de obligaciones internacionales”. Asimismo, el artículo 29.d de la Convención Americana dispone expresamente que “ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: [...] d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y

F02V02-PRO-GSD-FDL-001

	<p>Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza”.¹</p> <p>El artículo innumerado de las Sanciones plantea que:</p> <p>“(…) Se amonestará, hasta por dos veces al teletrabajador que haya cometido alguna falta propia del teletrabajo que se estipule en el contrato o en el adenda. A la tercera ocasión se podrá dar por terminado el contrato, previo el trámite previsto en la ley. Por incumplimiento de las normas referentes a la protección de datos, el trabajador se sujetará al derecho común sobre esta materia (…)”.</p> <p>De igual manera el artículo innumerado propone las causas de terminación de contrato o adenda.</p> <p>Es necesario manifestar que el Código de Trabajo dentro del Capítulo IX De La Terminación Del Contrato de Trabajo ya determina las causas de la mencionada terminación, por lo que es necesario tipificar adecuadamente las faltas, ya que se deben establecer las sanciones de manera proporcional, y de esa manera armonizar las disposiciones propuestas con el marco legal vigente estableciendo un procedimiento adecuado para no comprometer lo establecido en el artículo 76 número 6 de la Constitución de la República y así garantizar el debido proceso.</p> <p>1.2 Observaciones de Técnica Legislativa</p> <p>1.2.1 El nombre del Proyecto de Ley, que se propone en la presentación del oficio a la Presidencia de la Asamblea Nacional es: “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo”. De acuerdo con la técnica legislativa, el título de la ley permite la identificación de su objeto de forma precisa, diferenciada y completa. Sin embargo el objeto de la Propuesta de la Ley citada, es la modificación de otra Ley anterior, que se encuentra vigente, por lo que en el título deberá citarse de manera completa solo el nombre de la ley modificada, y quedaría de la siguiente manera: Proyecto de “Ley Reformatoria del Código de Trabajo”.</p> <p>1.2.2 De igual forma se recomienda que se numeren los artículos propuestos a continuación del artículo 284 del Código de Trabajo, puesto que de acuerdo a la técnica legislativa la numeración de los artículos es fundamental para determinar el lugar que el artículo ocupa en la secuencia legal.</p>
<p>RECOMENDACIONES</p>	<p>a) Considerar los criterios expuestos en el desarrollo del presente Informe;</p> <p>b) Calificar el “Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo” el mismo que debería denominarse “Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo”;</p> <p>c) Unificar el contenido del presente Proyecto con las disposiciones del Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el COVID19, el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo para el Reconocimiento del Teletrabajo, el Proyecto de Ley Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Teletrabajo y el Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo Ecuador; tener presente las disposiciones del Proyecto de Ley de Reactivación Productiva Facilidades para los Ciudadanos ante la Crisis del Covid19, y del Proyecto de Ley para Contribuir a Mitigar los</p>

¹CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ RESUMEN OFICIAL EMITIDO POR LA CORTE INTERAMERICANA SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017. (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)

F02V02-PRO-GSD-FDL-001

	Efectos de la Crisis y Reformatoria a Varios Cuerpos Legales, como Consecuencia de la Pandemia Causada por el Covid-19; y, d) Designar para su trámite a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MPRM



ANEXO 2

FICHA TÉCNICA LINGÜÍSTICA

<p>PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO QUE NORMA EL TELETRABAJO</p> <p>Observaciones generales</p>	
Proponente	Asambleísta Fredy Alarcón Guillín
Título del Proyecto de Ley	PROYECTO DE LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO
Exposición de Motivos	
Considerandos	<ul style="list-style-type: none"> • El encabezado de los Considerandos debe ser: ASAMBLEA NACIONAL EL PLENO CONSIDERANDO • Escribir sin negrita “Que” de los considerandos. En el sexto considerando: • En la cuarta línea reemplazar “a” por “con”. En el séptimo considerando: • En la tercera línea añadir “e” después de leyes, al final añadir “y” la coma (,). En el octavo considerando: • En la segunda línea escribir con minúscula “asambleístas”. • En la tercera línea al final añadir el punto y aparte (.).



ANEXO 2

FICHA TÉCNICA LINGÜÍSTICA

<p>Articulado</p>	<p>LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO</p> <p>Artículo 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la primera línea reemplazar “Agréguese” por “Agrégase”. • En la segunda línea suprimir “innumerados”. • En la cuarta línea reemplazar “Art. (...)” por “Art. 284.”. sucesivamente hasta “Art. 284.14.”.
<p>DISPOSICIONES GENERALES</p>	
<p>DISPOSICIÓN FINAL</p>	

DMNC/ibtb