

Memorando Nro. AN-PR-2020-0172-M

Quito, D.M., 09 de septiembre 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 ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO QUE REGULA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN**”, remitido el 08 de septiembre de 2020, y suscrito por la asambleísta Silvia Salgado Andrade, a través de oficio No. 328-SSA-AN-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

Mg. César Ernesto Litardo Caicedo
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Anexos:

- Lo indicado en 19 fojas útiles.

OC/JA/JR



Firmado electrónicamente por:
**CESAR ERNESTO
LITARDO CAICEDO**

SILVIA SALGADO ANDRADE
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE IMBABURA

Quito, 8 de septiembre de 2020
Oficio No. 328-SSA-AN-2020

Ingeniero
César Litardo Caicedo
Presidente de la Asamblea Nacional
En su despacho.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente y al amparo de lo establecido en el artículo 134 de la Constitución de la República y los artículos 9 numeral 6, 54 numeral 1, 12 numeral 22 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito para su conocimiento y trámite subsiguiente, el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público que regula el derecho a la desconexión.

Al respecto, cúpleme informarle, que, conforme el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el proyecto mencionado cuenta con la exposición de motivos, considerandos y articulado que sustenta la iniciativa, misma que trata una sola materia.

Acompaño oficios de respaldo que suscriben los Asambleístas, para los dos proyectos, al tratarse de una sola materia, conforme se requiere en el artículo 54.1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Por la atención que se sirva dar a la presente, expreso mi sentimiento de consideración y estima.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**SILVIA BETZABETH
SALGADO ANDRADE**

Msc. Silvia Salgado Andrade
Asambleísta por la Provincia de Imbabura



PROYECTO DE LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO QUE REGULA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde que en el mes de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de su Director General declaró el brote de coronavirus como pandemia global, todas las actividades humanas sufrieron un cambio radical, entre ellas las relacionadas con el mundo del trabajo; puesto que millones de personas se vieron obligadas al confinamiento durante los primeros meses de la pandemia y al aislamiento social permanente luego de la etapa crítica inicial; en cualquier caso, tanto las empresas privadas, como las instituciones públicas se vieron abocadas a continuar con sus actividades a través del teletrabajo o con la presencia reducida de empleados y trabajadores, quienes además, debían cumplir con estrictas medidas de bioseguridad.

En el mundo del trabajo, las transformaciones producto del avance de la tecnología, ya advertían la irrupción de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de comunicación, y por lo tanto la redefinición de nuevas formas contractuales en las relaciones laborales; lo cual, fue acelerado por la pandemia del COVID-19.

Este panorama, demandó que los sectores productivos de la economía pública, privada, mixta, cooperativa, comunitaria, popular y solidaria; así como los prestadores de servicios públicos o privados en todos los niveles de gobierno se replanteen las modalidades y formas de desempeñar sus actividades laborales; planteando como una estrategia viable y poco aprovechada el desarrollo del trabajo con base tecnológica y de comunicación; es decir, el teletrabajo

La OIT sostiene que las normas del trabajo son útiles como punto de referencia en el contexto de la respuesta a la crisis provocada por el brote de COVID 19; por ello, considera que el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud, las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos deben mantener mientras se ajustan a la epidemia de COVID-19



En ese sentido, uno de los primeros retos a enfrentar estaba relacionado con la jornada laboral, es decir, desde el punto de vista del trabajador, la garantía de las ocho horas laborables al día y las cuarenta horas semanales; mientras que para el empleador, el establecimiento de mecanismos de control para el adecuado y puntual cumplimiento de la jornada de trabajo y sus resultados efectivos; expresado generalmente con el control virtual en cuanto al registro de ingreso, almuerzo y salida; así como la comunicación permanente con el trabajador a través de dispositivos móviles, personales o entregados por la empresa.

Para el profesor Rodrigo Azocar Simonet, docente de la Universidad Católica de Chile; “(...) en la práctica terminan “amarrando” al trabajador aún más a sus funciones y a la empresa, generando problemas respecto de los tiempos de trabajo y sus descansos, así como la posibilidad real del “trabajo sin fin” (OIT, 2018a), donde los trabajadores pueden dejar físicamente sus puestos de trabajo, pero no se desconectan de sus funciones, tareas y responsabilidades (...)”¹

Esta situación, pone en entredicho las tradicionales formas de relación en el trabajo; por un lado, el lugar ya no es la empresa; y por otra parte, el tiempo y su control no está supeditado de manera directa, ni a jefes inmediatos, ni a supervisores; lo que ha ocurrido entonces es que el trabajador se encuentra en casa, o se moviliza por diversos lugares vinculado de manera virtual o reparte su tiempo, parte en el lugar, parte en otro espacio. En cualquier caso, lo común es que ahora los equipos móviles y la conectividad de éstos son herramientas fundamentales para establecer la conexión entre empleador y empleado.

Este nuevo contexto, tiene sus efectos particulares en la vida de los actores del mundo laboral; por un lado, los trabajadores se ven sometidos a estar conectados de manera permanente con sus empleadores o jefes inmediatos; lo cual, afecta las relaciones familiares, la salud física y mental del trabajador y en consecuencia su calidad de vida; pero por otra parte, la ausencia de controles, pone en riesgo la productividad y eficiencia con la cual las empresas mantienen su negocio; por estas razones, es necesario no solo regular la jornada de trabajo bajo la tradicional perspectiva de determinar un horario; sino que efectivamente, es preciso contar con mecanismos de control, pero ya no solo para el trabajador durante el tiempo que debe cumplir con las actividades encomendadas, los productos y resultados esperados, sino para el propio empleador, para que no se

¹ AZOCAR Simonet Rodrigo, Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral, Universidad Católica de Chile, Centro de Políticas Públicas, UC, diciembre 2019, pág 3.

produzca un uso abusivo de la conexión virtual, se respete la jornada acordada, los días festivos y de descanso obligatorio y el período de vacaciones, lo cual redundará en la vida familiar y personal del trabajador, así como en su salud física y mental.

Por lo antes mencionado, considerando la perspectiva evolutiva de los derechos humanos, en su seno se constituye un nuevo derecho, el derecho a la desconexión como parte del derecho al descanso.

“(…) Una de las recomendaciones que recientemente entregó la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo se refiere a la necesidad de que los trabajadores, sin dejar de satisfacer las necesidades de las empresas, tengan mayor autonomía sobre sus tiempos de trabajo, lo que mejoraría su salud y bienestar, así como su desempeño personal y el empresarial (OIT, 2019).

En este sentido, la Comisión reconoce que siguen siendo demasiados los trabajadores que laboran horas excesivas, lo que les deja poco tiempo libre, por lo cual recomienda utilizar las tecnologías para ampliar las oportunidades y conciliar la vida personal con el trabajo. De esta manera, exhorta a que el uso de la tecnología se haga en aras del trabajo decente y con un enfoque bajo el “control humano (...)”²

Debemos reconocer que en algunos países del mundo se ha debatido alrededor del teletrabajo y el derecho a la desconexión; planteándose regulaciones específicas; en Europa por ejemplo, dio el campanazo Francia, seguido por Italia y España; mientras que en América Latina se conoce el debate en Uruguay y Argentina.

En Francia se aprobó la Ley No. 2016-1080 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad de las trayectorias profesionales, incorporándose el derecho a la desconexión, el establecimiento de negociaciones anuales con las organizaciones sindicales y la instalación de los dispositivos digitales que regulen su uso.

En Italia, la Ley No. 81, del 22 de mayo de 2017, regula el trabajo inteligente y los servicios brindados fuera de la empresa, disponiendo las medidas tecnológicas y de organización necesarias para respetar los períodos de descanso de los trabajadores.

² Idem, pág 7



En España, el 5 de diciembre de 2018, se incorpora el derecho a la desconexión a través de la Ley Orgánica 3/2018, denominada de la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales; reconoce la desconexión digital como derecho fuera del tiempo de trabajo, el respeto a los períodos de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar del trabajador.

En Uruguay, mientras tanto, en el año 2017 se presentó el proyecto de Ley “Derecho del Trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral”

Con estos antecedentes, debemos recordar que el 22 de junio de 2020 se publicó en el Registro Oficial No. 229 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, en cuyo texto se incorporó las Disposiciones Reformatorias Primera y Tercera relativas al Teletrabajo.

Así, respecto a las reformas al Código de Trabajo en el párrafo séptimo de la Disposición Reformatoria Primera se establece que:

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

En consecuencia, la reforma vigente, si bien establece el derecho a la desconexión, determina que la desconexión debe ser al menos doce horas en un período de veinticuatro horas; lo cual, ya estaría confrontando los estándares de jornada mínima de trabajo establecido en el Código de Trabajo y que determina ocho horas de trabajo diario; y, por otra parte, no se prevé mecanismos como las denominadas aplicaciones virtuales que establezcan el control y el registro de la jornada de trabajo, así como alertas en caso de requerimientos del empleador fuera de esta jornada; lo cual, puede ser verificado por las autoridades de trabajo.

En relación a las reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público, en el párrafo quinto de la Disposición Reformatoria Tercera de la Ley Humanitaria se menciona lo siguiente:



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

Por todo lo señalado, es necesario establecer regulaciones más precisas en relación al derecho a la desconexión, las mismas que deben garantizar se cumpla la jornada laboral conforme se estipula en la legislación vigente, se establezcan mecanismos de control y registro para el adecuado cumplimiento de la jornada laboral y se incorpore a través de aplicaciones tecnológicas específicas, alertas si se presentarán requerimientos de los empleadores fuera del horario de trabajo, únicamente justificables en casos emergentes, pero con todas las garantías sociales y laborales pertinentes.

Así mismo, es imprescindible incorporar normativa que garantice procesos de inclusión para las personas con discapacidad, mucho más, cuando el teletrabajo se constituye en una oportunidad para promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral, conforme lo determina la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

EL PLENO

Considerando:

Que, el artículo 3 de la Constitución establece que son deberes primordiales del Estado “1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la cedulación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”;

Que, el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.



Que, el artículo 11 numeral 9, de la Constitución de la República del Ecuador, establece “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.”

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33 señala que “El trabajo es un derecho, 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, de acuerdo con el artículo 66, numeral 15, de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce y garantiza a las personas “el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental”;

Que, el numeral 2 del artículo 276 de la Constitución de la República establece “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.”

Que, en el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, en sus numerales 6 y 7, indica que entre los objetivos de la política económica se encuentran los siguientes: “impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”; y, “mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleos sostenibles en el tiempo”;

Que, el artículo 47 del Código de Trabajo establece que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Que, el Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas



en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades

Que, el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que es competencia de la Asamblea Nacional “expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”;

En ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 120 y 140 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y DE LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO QUE REGULA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Realícese las siguientes reformas en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público:

Artículo 1 .- Refórmase el párrafo séptimo del artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo, reformado por la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020, con el siguiente texto:

Código de Trabajo	Propuesta de Reforma Asambleísta Silvia Salgado Andrade
DISPOSICIONES REFORMATARIAS Primera.- Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo: “Artículo (...).- Del teletrabajo (inciso séptimo) El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros	“Artículo (...).- Del teletrabajo.- (inciso séptimo) “(…) El empleador o empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador o teletrabajadora a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías de la comunicación

requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

(mensajerías, chats, correos electrónicos, teléfonos móviles, tablets, notebooks, pc, y demás medios online) garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. **La jornada laboral es de ocho horas diarias y el tiempo de desconexión deberá ser de catorce horas** en un periodo de veinticuatro horas acordadas entre las partes; excepto, en el caso de situaciones emergentes, debidamente justificadas y sobre las cuales se garantizarán los derechos laborales que correspondan. **Si la jornada de trabajo es de medio tiempo o acordada entre las partes, el cálculo de la desconexión será proporcional a la regla dispuesta en este acápite.**

El empleador o empleadora está obligada a implementar aplicaciones tecnológicas para realizar un adecuado registro y control de la jornada laboral acordada, las mismas que incorporarán un sistema de alertas en caso de realizar requerimientos fuera del horario de trabajo establecido, en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores; tiempo durante el cual está prohibido establecer comunicaciones, formular órdenes u otros requerimientos al trabajador.

El Ministerio rector de relaciones laborales realizará los controles y las inspecciones respecto de la implementación de las aplicaciones tecnológicas y el cumplimiento de las disposiciones determinadas en la presente Ley.

Artículo 2.- Refórmase el párrafo quinto del artículo innumerado a continuación del artículo 25 del Código de Trabajo reformado por la Disposición Reformatoria Tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Registro Oficial No. 229 del 22 de junio de 2020, con el siguiente texto:

Código de Trabajo	Propuesta de Reforma Assembleísta Silvia Salgado Andrade
Tercera.- Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público: “Artículo (...).- Del teletrabajo.- (Inciso quinto) La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.	“Artículo (...).- Del teletrabajo.- (Inciso quinto) “(…) La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador o teletrabajadora a la desconexión, de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías, chats, correos electrónicos, teléfonos móviles, tablets, notebooks, pc, y demás medios online) garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. La jornada laboral es de ocho horas diarias y el tiempo de desconexión deberá ser de catorce horas en un periodo de veinticuatro horas acordadas por las partes; excepto, en el caso de situaciones emergentes, debidamente justificadas y sobre las cuales se garantizarán los derechos laborales que correspondan. Si la jornada de trabajo es de medio tiempo o acordada entre las partes, el cálculo de la desconexión será proporcional a la regla dispuesta en este acápite. La institución empleadora está obligada a implementar aplicaciones tecnológicas para realizar un adecuado registro y control de la jornada laboral acordada, las mismas que incorporarán un sistema de alertas en caso de realizar requerimientos fuera del horario de trabajo establecido, en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores; tiempo en el cual está prohibido establecer comunicaciones, formular órdenes u otros requerimientos al trabajador.

	El Ministerio rector de relaciones laborales realizará los controles y las inspecciones respecto de la implementación de las aplicaciones tecnológicas y el cumplimiento de las disposiciones determinadas en la presente Ley
--	---

Art. 3.- Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo innumerado posterior al artículo 16 del Código del Trabajo:

Art. innumerado.- La o el empleador privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores o trabajadoras bajo el régimen del teletrabajo, está obligado a contratar a personas con discapacidad que le permitan cumplir con el mínimo general del cuatro por ciento (4%) previsto en la Ley Orgánica de Discapacidades, para desempeñar labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales; garantizando los ajustes razonables para el desempeño de sus funciones y evaluando su trabajo por resultados.

Art. 4.- Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo innumerado posterior del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público, con el siguiente texto:

Art. innumerado.- La o el empleador público que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) servidores o servidoras públicas bajo el régimen del teletrabajo, está obligado a contratar a personas con discapacidad que le permitan cumplir con el mínimo general del cuatro por ciento (4%) previsto en la Ley Orgánica de Discapacidades, para desempeñar labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales; garantizando los ajustes razonables para el desempeño de sus funciones y evaluando su trabajo por resultados

Disposición Transitoria Primera.- Regulaciones Técnicas.- Dentro del plazo de 90 días posteriores a la publicación de esta Reforma al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el Registro Oficial, el Ministerio rector de relaciones laborales emitirá las regulaciones técnicas que garanticen el ejercicio del derecho a la desconexión e inclusión conforme se dispone en esta Ley.

Memorando Nro. AN-NAPA-2020-0092-M

Quito, D.M., 04 de septiembre de 2020

PARA: Sra. Lic. Silvia Betzabeth Salgado Andrade
Asambleísta

ASUNTO: RESPALDO LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY
ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO QUE REGULA EL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN.

De mi consideración:

Magíster, PRISCILA AMAPOLA NARANJO ALVARADO, portadora de la cédula de ciudadanía:1704839792, en ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, como Asambleísta por la provincia de Pichincha, mediante el presente documento expreso mi RESPALDO al Proyecto de **Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**. Iniciativa de la Asambleísta por la Provincia de Imbabura, magíster Silvia Salgado Andrade.

Por lo cual, dejo constancia que la solicitud cuenta con mi firma de respaldo, declarando adicionalmente que la misma es auténtica, legítima y me pertenece.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Priscila Amapola Naranjo Alvarado
ASAMBLEÍSTA



Firmado electrónicamente por:
**PRISCILA AMAPOLA
NARANJO ALVARADO**



Memorando, 219-CMGG-AC-2020
Quito DM, 08 de septiembre 2020

Máster
Silvia Salgado Andrade
Asambleísta por la provincia de Imbabura
Presente.-

De mi consideración:

En ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Función Legislativa como Asambleísta de la Provincia de Cotopaxi, por medio del presente manifiesto **mi voluntad de apoyar el Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**, de su iniciativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Carmen García Gaibor
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE COTOPAXI



Quito DM, 04 de septiembre 2020

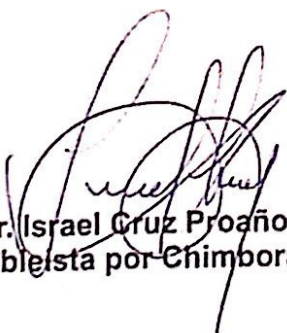
Máster
Silvia Salgado Andrade
Asambleísta por la provincia de Imbabura
Presente.-

De mi consideración:

En ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Función Legislativa como Asambleísta por la provincia de Chimborazo, por medio del presente manifiesto **mi voluntad de apoyar el Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**, de su iniciativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Dr. Israel Cruz Proaño
Asambleísta por Chimborazo.



Quito D.M., 07 de septiembre 2020
Oficio N° 171 – JCS – AN - 2020

Máster
Silvia Salgado Andrade
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE IMBABURA
Presente.-

De mi consideración:

En ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Función Legislativa como Asambleísta por la provincia de Santa Elena, por medio del presente manifiesto **mi voluntad de apoyar el Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**, de su iniciativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**JAIME ENRIQUE
JIMMY CANDELL
SOTO**

Ing. Jimmy Candell Soto
**PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**



Quito DM, 04 de septiembre 2020

Máster
Silvia Salgado Andrade
Asambleísta por la provincia de Imbabura
Presente.-

De mi consideración:

En ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Función Legislativa como Asambleísta por la provincia de Manabí, por medio del presente manifiesto **mi voluntad de apoyar el Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**, de su iniciativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**LUIS RAFAEL
QUIJIJE
DELGADO**

Lcdo. Rafael Quijije Delgado
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DE MANABÍ



Quito, 06 de Septiembre del 2020

Oficio No. AS-ORO-2020-065

Asambleísta.
Silvia Salgado
Presente
De mi consideración.

Mediante la presente y de conformidad con el Art. 54 numeral 1 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa quisiera manifestar mi apoyo y firma de respaldo al PROYECTO DE LEY REFORMATORIA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO QUE REGULA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

Agradeciendo de antemano la atención a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente.



Firmado electrónicamente por:
**ROSA GINA
ORELLANA**

Ab. Rosa Orellana Román
Asambleísta por la Provincia de El Oro



Oficio No. 2020- DRBM – 0140

Loja, 03 de septiembre de 2020

Máster

Silvia Salgado Andrade

Asambleísta por la provincia de Imbabura

En su despacho

De mi consideración.-

Por medio del presente y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, yo, Rubén Alejandro Bustamante Monteros, portador de la cédula de ciudadanía 1102071816, Asambleísta por la Provincia de Loja, me permito manifestar **mi apoyo** a la propuesta de la solicitud del "**Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**", iniciativa de la Asambleísta Silvia Salgado Andrade.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**RUBEN ALEJANDRO
BUSTAMANTE
MONTEROS**

Ing. Rubén Bustamante Monteros

ASAMBLEÍSTA POR LOJA



Quito DM, 07 de septiembre 2020
Oficio No. 069-TPP-AN- 2020

Máster
Silvia Salgado Andrade
Asambleísta por la provincia de Imbabura
Presente.-

De mi consideración:

En ejercicio de mis atribuciones previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de la Función Legislativa como Asambleísta por la provincia de Morona Santiago, por medio del presente manifiesto **mi voluntad de apoyar el Proyecto de Ley Reformatoria del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Derecho a la Desconexión**, de su iniciativa.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
**TITO PEDRO
PUANCHIR
PAYASHNA**

Lcdo. Tito Puanchir
Asambleísta por la Provincia de Morona Santiago