

INFORME SOBRE LA LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR.

Reformas al Código de Trabajo de la República del Ecuador.

La ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar fue aprobada por la Asamblea Nacional el 14 de abril de 2015 y fue publicada en el Registro Oficial el 20 de abril. La Ley prevé que se dictarán Reglamentos de aplicación, tanto en el ámbito laboral (Ministerio del Trabajo), como de Seguridad Social (IESS-Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social).

Esta Ley reforma parcialmente el Código Laboral, la Ley de Seguridad Social y la Ley de Servicio Público, y pretende una mayor equidad en las relaciones laborales.

La reforma pretendió, según el propio Ministerio del Trabajo, los siguientes cinco ejes fundamentales:

1. Profundización del Derecho a la Estabilidad: Este primer eje comprende la eliminación de formas de contratación como la tercerización y la contratación por horas, prácticas que limitan el derecho de estabilidad laboral. La ley establece que estas modalidades de trabajo deberán ser reemplazadas por la **contratación a plazo fijo**, es decir que, las personas que superen el período de prueba de 90 días, adquieren estabilidad en el trabajo. En el caso de las trabajadoras domésticas remuneradas, al cumplir su período de prueba, accederán a un contrato por tiempo indefinido. También comprende o afecta a la estabilidad de la relación laboral entre artesanos y sus operarios.

Por otro lado, y de acuerdo con los mandatos constitucionales, la ley instituye las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, que afecte a las personas trabajadoras. Se consagra el derecho al trabajo y no el derecho al despido, por ello, se crea la figura del “despido ineficaz” a favor de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas a la gestación o maternidad. Durante el trámite de despido ineficaz, se establecen medidas cautelares de restitución inmediata al trabajo. Si la persona trabajadora no quiere regresar al trabajo, puede optar por una indemnización incrementada, es decir, equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, adicional a lo que le corresponde por despido intempestivo. Los dirigentes sindicales también gozarán de esta garantía. Por último, la ley agrava la indemnización por despido intempestivo en cualquier caso de discriminación de la persona trabajadora, debido a su orientación sexual, discapacidad o condición de adulto mayor.

2. Búsqueda de la Equidad: Con el objetivo de poner fin a las inequidades, la Ley de Justicia Laboral fija un límite en la distribución de la participación de utilidades (beneficios) a personas trabajadoras, cuyo máximo será hasta 24 remuneraciones mensuales unificadas. El excedente se utilizará para financiar las prestaciones de seguridad social.

El valor de las utilidades generadas por una empresa, le será entregado en su totalidad, de modo que sean repartidas entre sus trabajadores. La ley señala que las empresas que pertenecen a un mismo grupo económico y que comparten procesos productivos, comerciales o de servicios dentro de una misma cadena de valor, serán consideradas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades. Se reconocerá el concepto de empresas vinculadas para fortalecer la responsabilidad en materia de cumplimiento de obligaciones laborales. En caso de incumplimiento, el Ministerio del Trabajo tendrá la facultad de realizar el cobro de utilidades no distribuidas más el pago de intereses. El

esquema propuesto por esta ley pretende agilizar el pago de utilidades no cobradas. Se combatirán las brechas salariales mediante la fijación de una remuneración máxima a nivel de los gerentes y altos directivos, la cual en ningún caso podrá superar -en un porcentaje que se definirá por sectores de la economía- al monto de la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa.

3. Democratización de la Representación Laboral: Se consagra el derecho fundamental de las personas trabajadoras a elegir libremente a sus representantes para el Comité Empresarial, mediante el voto universal, directo y secreto.

Dicho Comité se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no a un sindicato, que se presente en las listas para ser elegida como tal y que se encuentren trabajando al menos 90 días en la empresa.

4. Modernización del Sistema Salarial: Este eje comprende a la decimotercera y decimocuarta remuneración (pagas extraordinarias), las cuales podrán ser pagadas prorrateadas de manera mensual o acumuladas (como actualmente se venía haciendo, dos veces al año) según la decisión de la persona trabajadora. Tanto los empleados privados como los servidores públicos tendrán derecho de acudir a esta reforma.

5. Universalización de la Seguridad Social: Dicho principio está establecido en la Constitución. Este eje establece la creación de un Seguro General Obligatorio que protegerá a todos los afiliados. Cabe resaltar que la ley ampara a las trabajadoras domésticas, quienes deberán ser afiliadas por sus patrones, y las amas de casa que realizan trabajo no remunerado que podrán optar por la afiliación voluntaria.

En el caso de las personas que realicen trabajo en el hogar no remunerado, deberán estar afiliadas, en alta y al corriente con sus aportes o cotizaciones para acceder a las pensiones. Los aportes realizados por estas personas trabajadoras se realizarán en base al ingreso económico familiar.

6. Otras reformas:

- El desahucio (renuncia solicitada por la persona trabajadora) se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación por escrito que haga el trabajador al empleador.
- Se establece expresamente la obligación de la directiva del Comité de responder y rendir cuentas ante la asamblea general, por el uso y administración de los fondos del Comité.
- Se elimina el artículo 560, referente a la autorización al trabajador extranjero.

Reformas relacionadas a los acuerdos fijados con la Misión de la OIT en enero de 2015

Varias de las enmiendas que la Ley de Justicia Laboral hace al Código de Trabajo de la República del Ecuador, están estrechamente vinculadas con los compromisos realizados durante la visita técnica que realizó a Ecuador la Misión de la Organización Internacional del Trabajo. Entre éstas se puede mencionar:

- Derechos y prestaciones a los dirigentes sindicales en caso de despido ineficaz, lo cual garantiza su estabilidad laboral. (Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948)
- Protección a la mujer en estado de gravidez o embarazo. (Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, 1952)

- Todas las reformas comprendidas en el eje de la profundización del derecho a la estabilidad laboral.
 - La creación de un Consejo Nacional de Trabajadores, el cual estará conformado por organizaciones representativas. La Ley de Justicia Laboral otorga institucionalidad a este Consejo al incorporar el concepto al Código de Trabajo. (Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976)
 - Afiliación a la seguridad social y protección a las amas de casa. (Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981)
-