

10 puntos clave de la reforma laboral

¿Cómo ha cambiado el panorama para trabajadores y patrones con la nueva Ley de Trabajo?

La legislación de trabajo ecuatoriana tuvo su segundo cambio significativo en los últimos diez años. En abril, entró en vigencia la nueva Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, conocida como la Ley de Justicia Laboral. A pesar de que los enfoques mediáticos se han centrado en las reformas sobre la eliminación del subsidio estatal del 40% de las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), hay otras disposiciones que afectan las relaciones entre empleadores y trabajadores que no se han difundido ni analizado en extenso. Son diez puntos neurálgicos de la reforma que deben tenerse presentes.

1. Se eliminó la contratación por periodos fijos. Antes se podía terminar el contrato treinta días antes del vencimiento del plazo estipulado –no menor a un año, ni mayor a dos–. Se suprimió el concepto de estabilidad mínima. Como consecuencia de aquello la posibilidad de desahucio por parte del empleador.

La reforma permite a los empleadores que tienen contratos a plazo fijo vigentes terminarlos hasta el 31 de diciembre de 2015.

2. Se crea como el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro negocio. No obstante, el Ministerio del Trabajo tendrá que dictar, vía acuerdo ministerial, las normas que reglamenten su implementación.

3. Las utilidades que deban distribuirse entre los trabajadores no podrán exceder de 24 salarios básicos unificados del trabajador en general. Todo excedente deberá entregarse al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. Las empresas vinculadas entre sí podrán ser consideradas como una sola para efectos del reparto de utilidades entre sus trabajadores.

4. Se instituye la posibilidad de establecer límites a las remuneraciones que pueden percibir quienes se desempeñen como directivos dentro de una empresa. Estos límites se fijarán tomando en cuenta el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa por el valor que anualmente establezca el Ministerio del Trabajo.

5. La terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes dará derecho al trabajador para percibir la bonificación por desahucio. Cabe señalar que dicha bonificación deberá pagarse incluso en los casos de renuncia debidamente aceptada, pues es una terminación por mutuo acuerdo.

6. No se requiere notificar el desahucio con la intervención de un Inspector del Trabajo. Ahora bastará con una mera notificación escrita o incluso electrónica. Como la figura del contrato a plazo fijo ha quedado suprimida, el empleador ya no podrá desahuciar a sus trabajadores.

7. Se refuerzan las garantías de estabilidad laboral para las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales a través de la acción judicial de despido ineficaz, que les permitiría el reintegro a sus puestos o, en su defecto, ser indemnizados con un año de remuneraciones en caso de comprobarse el hecho, sin perjuicio de la indemnización por despido intempestivo.

8. La estabilidad de los dirigentes sindicales estará garantizada durante todo el tiempo que desempeñen sus funciones y por un año más después de haberlas concluido. Esta garantía se extiende, incluso, para aquellos trabajadores que son parte de la dirigencia de una organización sindical perteneciente a una empresa distinta a la cual prestan sus servicios.

9. Los beneficios del contrato colectivo ampararán a todos los trabajadores de la empresa, sin ningún tipo de discriminación e incluso si no se encontrasen sindicalizados.

10. Se instituye una indemnización especial adicional, equivalente a un año de remuneraciones, en caso de despido intempestivo basado en cualquier tipo de discriminación.