

COMERCIO PROPONE:

40 REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA CREACIÓN DE EMPLEOS E IMPULSO DE LA COMPETITIVIDAD

Diagnóstico del sector laboral

Uno de los problemas estructurales críticos del Ecuador es la rigidez laboral, como lo muestran los principales reportes económicos mundiales y las cifras de empleo.

Según el Reporte de Competitividad Global, del Foro Económico Mundial, Ecuador es el quinto país (de 140) **con más obstáculos para contratar**. El Índice de Libertad Económica muestra que **la facilidad para contratar se ha reducido de manera constante desde el año 2000**. El Fondo Monetario Internacional señala también una **continua caída de la productividad** desde 2013.

Las reformas normativas de la historia reciente han mermado la competitividad laboral del Ecuador. Durante más de 10 años el Ecuador estuvo bajo un régimen contrario a las políticas laborales del mundo moderno. En aras de proteger al trabajador se implementaron políticas que lo terminaron perjudicando. Por ejemplo, en la Constitución del 2008 se eliminaron figuras como el contrato por horas, provocando un impacto fuerte en la productividad y competitividad de las empresas y del país.

Posteriormente, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar eliminó los contratos por plazo fijo a partir de enero del 2016. Estas reformas se implementaron con la finalidad de garantizar mayor estabilidad a los trabajadores. Sin embargo, tuvieron el efecto contrario: el empleo de calidad (empleo adecuado) disminuyó. Pasó de 44% en el 2015 a 37.9% en el 2019. Esta ley también modificó los contratos por obra y obligaba a los empresarios a volver a contratar en futuras obras al personal que participó en proyectos anteriores. Este tipo de reformas protegen a las personas que ya cuentan con un empleo, pero no se preocupan por facilitar la generación de nuevas plazas de trabajo. La principal consecuencia macroeconómica es un mercado laboral rígido que no permite migrar a los trabajadores de un sector a otro. **No hay facilidad para nuevas oportunidades laborales.**

En el 2018 el Gobierno introdujo reformas laborales para los sectores de Agricultura y Ganadería. La agricultura, al ser uno de los principales sectores económicos del país y el mayor generador de empleo (30%), necesita reformas que se adapten a la estructura del negocio. No obstante, las normas emitidas en el 2018 para la contratación especial en este sector son complejas. Imponen recargos del 15% adicional al valor de la hora de lunes a viernes y del 25% de sábados a domingo. La reforma laboral que necesita el país no debe complicar la contratación, su prioridad debe ser minimizar los costos de contratación para poder crear empleo.

El deterioro y la pérdida de dinamismo del mercado laboral se evidencian en las cifras. Pese a que la tasa de desempleo se muestra prácticamente invariable, cada vez se pierden más empleos de calidad. En marzo del 2008, el empleo adecuado representaba el 47% de la población económicamente activa (PEA), mientras que ahora es apenas 38%. Esto representa **el peor inicio de año para la fuerza laboral de los últimos 11 años**. Actualmente, la población que está disponible para trabajar está conformada por 8 millones de personas. Solo 3 millones de ecuatorianos cuentan con un empleo de calidad.

En marzo del 2008, el 44% de la PEA pertenecía al empleo inadecuado. En la actualidad esta cifra está 13 puntos por encima que hace 10 años, 57% de la PEA. Es decir, **6 de cada 10 ecuatorianos no cuentan con un empleo de calidad**. El panorama no da indicios de mejora en el corto plazo. Según el último reporte del INEC, 262,000 personas perdieron su empleo de calidad en el último año.

Tabla 1. Evolución de Indicadores Laborales

	Variación				
	mar-08	mar-18	mar-19	2019 - 2018	2019 - 2008
Empleados	93.1%	95.6%	95.4%	-0.2%	2.3%
Empleo adecuado	47.3%	41.1%	37.9%	-3.2%	-9.4%
Empleo inadecuado	43.7%	54.2%	56.9%	2.6%	13.2%
Subempleo	16.5%	18.3%	18.7%	0.3%	2.1%
Otros no adecuados	20.4%	25.7%	27.2%	1.5%	6.8%
No remunerados	6.7%	10.2%	11.0%	0.8%	4.3%
No clasificados	2.1%	0.2%	0.6%	0.4%	-1.5%
Desempleados	6.9%	4.4%	4.6%	0.2%	-2.3%

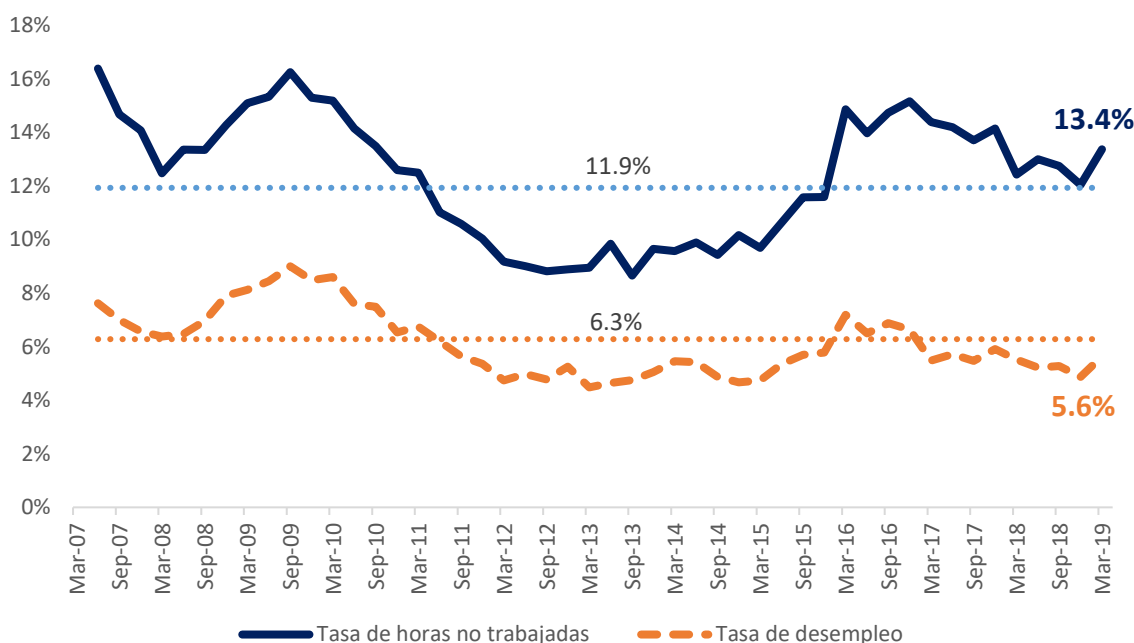
Fuente: ENEMDU, Instituto Nacional de Estadística y Censos

Históricamente, las políticas laborales se han orientado en gran medida a reducir la tasa de desempleo. A simple vista parecería que dichas medidas lograron su objetivo. Hace 11 años la tasa de desempleo era del 7%, mientras que ahora se ha reducido al 4.6%. Sin embargo, **el verdadero problema en el país no es la tasa de desempleo sino la falta de empleo de calidad**. Actualmente, el empleo inadecuado (57%) es superior al del 2016 (54%), año en el que el país atravesó una severa recesión económica. Este comportamiento señala que el problema de la calidad de empleo no está asociado al ciclo económico, sino que es un problema estructural. Y como tal, necesita de una regulación más flexible que fomente la generación de nuevas plazas de empleo.

Otro indicador que permite evaluar la situación laboral del país es la medición de la **tasa de desempleo por horas** diseñada y calculada por el Departamento de Investigación de la Cámara de Comercio de Guayaquil. Esta tasa captura la dinámica del desempleo, al mismo tiempo que refleja otros problemas de la economía ecuatoriana como el nivel de subempleo y rigidez laboral.

A marzo del 2019, la tasa de desempleo urbano (5.6%) se encuentra por debajo de sus niveles pre-recesión (6.3%). Lo contrario sucede con la tasa del desempleo por horas, que se ubica en 13.4%, valor superior al promedio (11.9%) que se registró antes de la crisis económica. El desempleo y la tasa de horas no trabajadas se comportaban de manera similar. Sin embargo, desde fines del 2015 la tasa de desempleo presenta un comportamiento menos dependiente de la tasa de desempleo por horas. Estimamos que esta desconexión es el resultado de la eliminación de los contratos a plazo fijo que se concretó en el 2016. Además, demuestra que **a pesar de mantener una tasa de desempleo “baja”, los ecuatorianos trabajan, en promedio mucho menos que antes.** Es decir, **somos menos productivos**, tal como lo señala el Fondo Monetario Internacional y la Organización Internacional del Trabajo.

Figura 1. Tasa de desempleo tradicional y por horas

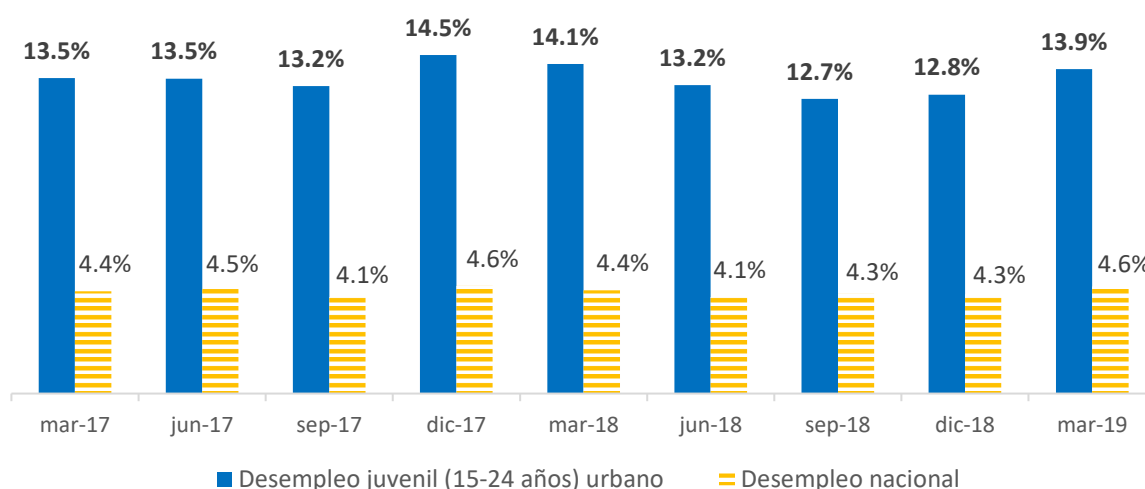


Elaboración: Fuente: Departamento de Investigación de Cámara de Comercio de Guayaquil, en base a la ENEMDU del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Para la reforma laboral es importante contemplar las necesidades que presenta el mercado laboral actual en todos los sectores. El sector que más empleo ha generado durante los últimos 5 años es la agricultura, que en marzo del presente año acaparó el 30% de los empleos. El segundo sector en generar la mayor cantidad de empleo es el comercio (17.5%), seguido por el de manufactura (10.5%). Adicionalmente, el sector que generó la mayor cantidad de empleo adecuado fue el comercio (16.4%), seguido por la enseñanza (13.6%) y manufactura (12.9%). Los comerciantes, para continuar generando empleo de calidad necesitamos que se facilite la contratación. El poder contratar personal por horas incrementaría sus ventas y productividad.

Por otro lado, pese a que el desempleo no es un problema de la población en general, sí lo es para ciertos grupos etarios. Los jóvenes entre 15 y 24 años son gravemente afectados por el desempleo. La tasa de desempleo juvenil urbana es del 14%. Es decir, 3 veces más que la nacional. Adicionalmente, solo 4 de cada 10 jóvenes logran conseguir un trabajo de calidad. Este grupo es uno de los que se verían altamente beneficiados por esquemas de contratación modernos, dinámicos y flexibles que les genere oportunidades.

Figura 2. Evolución del Desempleo Juvenil Urbano



Fuente: ENEMDU, Instituto Nacional de Estadística y Censos

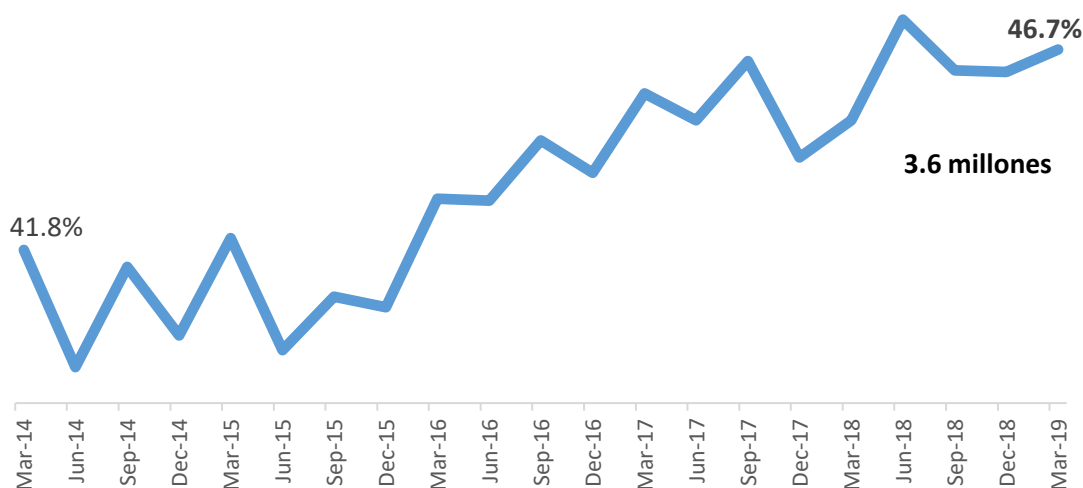
Otro de los problemas que aqueja al mercado laboral ecuatoriano es la informalidad, la cual ha aumentado progresivamente. El INEC define al sector informal como aquellos trabajadores que trabajan para empresas con menos de 100 empleados y no constan de RUC. Actualmente el 47% de trabajadores se emplea en el sector informal, la cifra más alta desde que se tienen cifras comparables.

Queda claro que las leyes laborales actuales no fomentan la creación de empleo. Solo velan por ciertos grupos que ya cuentan con uno sin generar nuevas ni mejores oportunidades. La rigidez de nuestro mercado laboral afecta gravemente a la competitividad del país. El Índice de Competitividad Global elaborado por el Foro Económico Mundial en el pilar relacionado con el mercado laboral; ubicó a Ecuador en la posición 113 entre 140 países. Por otro lado, las economías desarrolladas destacan por su flexibilidad a lo largo del proceso de contratación. En los primeros lugares del ranking se encuentran: Hong Kong, Suiza, Estados Unidos, Singapur e Islandia.

En esa misma línea, en nuestro país, desvincular un empleado implica un elevado costo que restringe a los empleadores de realizar nuevas contrataciones, afectando aún más al mercado laboral. El costo por indemnización no es proporcional en el país, es decir, cuesta lo mismo despedir a un empleado a los 91 días de trabajo como a los 3 años. Según el Foro Económico Mundial Ecuador tiene uno de los costos de despido más altos de la región. En

contraste, en Colombia y Perú el costo de dejar ir un empleado es el equivalente a 17 y 11 semanas de trabajo, respectivamente. Por otro lado, en Ecuador este costo asciende a 32 semanas de trabajo.

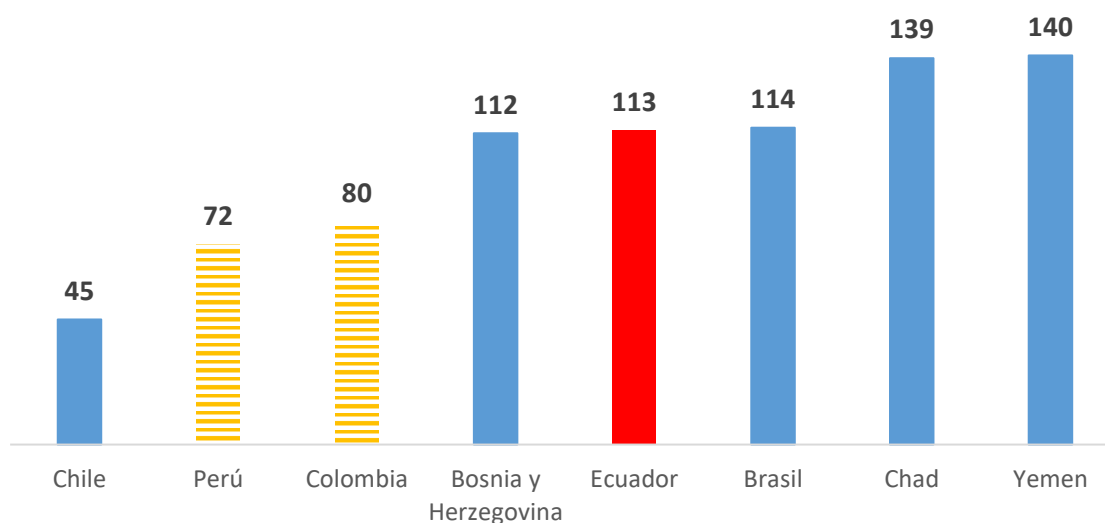
Figura 3. Evolución de la tasa de empleo informal



Fuente: ENEMDU, Instituto Nacional de Estadística y Censo.

Finalmente, el Código del Trabajo vigente tiene más de 80 años desde su promulgación. Algunas de las reformas que en él se detallan no han sido modernizadas ante los cambios que la tecnología y la nueva realidad del país han implicado. Y como lo hemos señalado, un Código laboral obsoleto no permite que el país aumente su competitividad. Por lo tanto, urge una renovación integral y de futuro que permita crear oportunidades para todos e impulsar competitividad.

Figura 4. WEF Ranking de Competitividad Pilar: Mercado Laboral



Fuente: World Economic Forum: The Global Competitiveness Report 2018

La necesidad fomenta que en Ecuador se busque emprender. Tenemos la Actividad Emprendedora Temprana (TEA) más alta de la región. Al ecuatoriano le gusta crear trabajo, no destruirlo. Se necesita de una reforma laboral modernizadora que derogue regulaciones obsoletas, disminuya las barreras de contratación, y que, sobre todo, permita la creación de más y mejores oportunidades. **Necesitamos un Código de Trabajo que no nos ancle al pasado; que nos prepare para el futuro y nos permita crecer en el presente.**

Presentación

En base a todo lo expuesto, presentamos a continuación 40 reformas legales en materia de trabajo con la finalidad de lograr: **(1) facilidad de contratación, (2) facilidad en las jornadas de trabajo y, (3) facilidad para nuevas oportunidades.**

Es indispensable que todas estas propuestas sean reflexionadas, debatidas y consideradas dentro de la reforma laboral que el Gobierno Nacional enviará en los próximos días a la Asamblea Nacional. Tenemos, como país, la oportunidad de implementar cambios estructurales que generen empleo de calidad en todos los sectores de la economía y para todos los ecuatorianos.

Para su éxito, es importante que estas reformas sean acompañadas de cambios integrales en otros ámbitos productivos como el tributario, arancelario, comercio exterior, tramitología, entre otros.

Confiamos que la gestión legislativa priorice el progreso económico y social, y emprenda los cambios normativos indispensables para que Ecuador retorne a la senda del crecimiento y prosperidad.

*“Empleadores y trabajadores no somos adversarios, somos complementarios.
El capital genera trabajo, y el trabajo genera capital.”*

Pablo Arosemena Marriott

RESUMEN DE LAS 40 REFORMAS PROPUESTAS POR LA CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL Y LA FEDERACIÓN NACIONAL DE CÁMARAS DE COMERCIO DEL ECUADOR

TEMA	PROPUESTA	
Contrato a tiempo fijo	1	Se agrega como clase de contrato de trabajo el de tiempo fijo.
	2	Se agrega como contrato estable o permanente el contrato a tiempo fijo. Se agrega como excepción a los contratos estables y permanentes a todos los contratos por obra cierta y por tarea.
	3	Se agrega el contrato de tiempo fijo como uno de los contratos que necesariamente deben ser suscritos por escrito.
	4	Se establece las indemnizaciones que las partes tengan que pagar a la otra en caso de concluir el contrato antes de plazo pactado.
	5	Se establece la posibilidad de que el empleador también pueda desahuciar al trabajador, lo que estaría acorde a la existencia del contrato a tiempo fijo.
	6	Se establece la posibilidad de que el trabajador despedido elija la forma de cálculo de su indemnización.

	7	Se elimina artículo porque el tiempo de servicios y la forma de pago de las indemnizaciones de los contratos de servicios domésticos se regularían igual que la regla general establecida en el código.
	8	Se establece un procedimiento de desahucio igual para el empleador.
Contrato por proyecto	9	Se crea el contrato por proyecto que tiene como fin contratar trabajadores para objetivos puntuales. Es distinto al contrato por obra cierta, por tarea y por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.
Periodo de prueba	10	Se aplica el periodo de prueba también para los contratos a tiempo fijo. El periodo de prueba se incrementa de 90 días a 180 días. Se elimina la distinción de tiempo de prueba entre los contratos de servicios domésticos y el resto. El número de porcentaje de trabajadores a los que se puede aplicar este periodo se aumenta del 15% al 25%.
Formas de terminación de los contratos	11	Se deja más en claro las formas de terminación del contrato de trabajo. Por ejemplo, se fija que contrato puede terminar por la conclusión de la tarea; se aplica la misma frase técnica "incapacidad permanente absoluta" del IESS para evitar confusiones; se eliminan los ejemplos de caso fortuito y fuerza mayor para que no se crea que son casos taxativos; se agrega el desahucio sin exclusividad para el trabajador, porque se reinstauraría el contrato a tiempo fijo; y, se agrega el despido intempestivo, porque siempre ha sido una forma de terminar el contrato.
	12	Se elimina la imposición de que un contrato de trabajo de servicios doméstico, una vez fallecido el empleador, deba continuar con los herederos.
Indemnizaciones por despido intempestivo	13	Se establece que el tiempo para no poder despedir a una persona con enfermedad no profesional es de seis meses y se elimina la prohibición de despido por motivos de servicio militar y ejercicio de cargos públicos obligatorios.
	14	Se establece que el tiempo que tiene el trabajador para reintegrarse al trabajo después de haber recuperado su salud es de 10 días.
	15	Se establece con exactitud el tiempo dentro del cual el empleador no podrá despedir al trabajador reintegrado luego de haber tenido una enfermedad no profesional, distinto a la redacción actual donde no se especifica esta cuestión.
	16	Se elimina el límite mínimo de 3 remuneraciones por indemnización y se establece como mínimo 1 mes. Se reduce el límite máximo de indemnización, de 25 meses a 12 meses. Se elimina la jubilación patronal para en caso de despido para los trabajadores que han laborado entre 20 años y menos de 25 años de servicio, pero se mantiene la jubilación patronal en caso de 25 años de servicio en adelante. Se impone la obligación al trabajador de reintegrarse a sus laborales si el empleador negase el despido intempestivo.
	17	Se modifica la causa del pago de la indemnización, es decir, solo si el empleador, luego de liquidar su negocio, lo reabre dentro del plazo de 6 meses y, si en ese caso, no llamase ni contratase a los trabajadores, deberá pagarles la indemnización (actualmente basta que el negocio se liquide para pagar la indemnización). Se reduce el tiempo para poder reabrir el negocio sin tener la obligación de recontratar a los trabajadores.

	18	Se elimina el despido ineficaz en el caso de los padres que regresen a laborar luego de concluida su licencia para el cuidado de sus hijos, pero se mantiene la indemnización por despido intempestivo.
	19	Se elimina el reintegro como medida cautelar.
	20	Se modifica el efecto de la apelación para evitar daños irreparables.
	21	Se especifica las causas de despido por discriminación para evitar la vaguedad actual.
Jornadas	22	Se ha establecido que las jornadas de trabajo pasen de ser de 5 días a 6 días, pero manteniendo el máximo de 40 horas semanales y determinando un máximo de 12 horas por día. Además, los feriados nacionales y locales y sus traslados se acoplan a lo anterior.
Jubilación Patronal	23	Se simplifica, se aclara y se detalla la forma del cálculo. Se aumenta el límite mínimo de la pensión mensual, es decir, de \$20 y \$30 a 8% y 10% de la remuneración básica, respectivamente.
	24	Se generaliza el beneficio de la jubilación patronal para los herederos, sin excepciones.
	25	Se agregan los coeficientes de las edades de 35 a 38 años.
	26	Se deja más en claro los temas que trata el artículo al separarlos por literales.
Huelga	27	Se elimina la posibilidad de huelga por despedir a un trabajador cuando ha sido presentado un proyecto de contrato colectivo sin haber sido notificado con él al empleador.
	28	Se elimina la posibilidad de huelga por contestar negativamente el empleador a la reclamación de contrato colectivo de los trabajadores y por despedir a un trabajador cuando ha sido notificado el empleador con un proyecto de contrato colectivo. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.
	29	Se elimina la posibilidad de huelga por contestar negativamente el empleador al pliego de peticiones de los trabajadores y por despedir a un trabajador cuando ha sido notificado el empleador con un pliego de peticiones. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.
	30	Se elimina la posibilidad de huelga por no producirse conciliación entre la parte trabajadora y la parte empleadora. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.
	31	Se establece como requisito para la huelga que esta sea aprobada por la mayoría de los trabajadores.
	32	Se elimina la estabilidad de 1 año que tienen los trabajadores después a la huelga. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.
	33	Se elimina el articulado para que guarde relación con la modificación anterior.
	34	Se permite la terminación unilateral de los contratos, sin que medien indemnizaciones, si la huelga fuese declarada ilícita.
Asociación	35	Se establece que las cuotas sindicales sean canceladas con autorización del trabajador y no por imposición de la asociación.
	36	Se elimina la imposición de descontar de la remuneración de los trabajadores las cuotas para las organizaciones laborales. Se elimina el valor mínimo de las cuotas para las organizaciones laborales.



Prescripción	37	Se disminuye el tiempo que tiene el trabajador de interponer una demanda desde que terminó el contrato de trabajo, de 3 años a 18 meses.
	38	Se eliminan prescripciones imprácticas y abusivas. Se agrega la prescripción del trabajador para interponer un visto bueno en contra del empleador y la del empleador para impugnar judicialmente un visto bueno que le haya sido negado.
	39	Se deja más en claro la cuestión de la suspensión y de la interrupción de las prescripciones, así como la prescripción de los 5 años.
Remuneración Básica Unificada	40	Se establece los elementos técnicos objetivos para la fijación de la remuneración básica unificada en caso de que el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no llegue a un conceso. Además, Se establece que para la fijación de los sueldos básicos unificados sectoriales también se tome en consideración la fórmula para la remuneración básica unificada.

PROPUESTAS DE REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

I. CONTRATO A TIEMPO FIJO

a) Sustitúyase el Art. 11 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,

e) Individual, de grupo o por equipo.”

Resumen: Se agrega como clase de contrato de trabajo el de tiempo fijo.

b) Sustitúyase el Art. 14 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 14.- Contratos tipo y excepciones.- Los contratos individuales de trabajo por tiempo fijo o por tiempo indefinido son las modalidades típicas de la contratación laboral estable o permanente. Para el contrato por tiempo fijo se establece un año como tiempo mínimo de duración y tres años como tiempo máximo de duración. El contrato por tiempo fijo puede ser prorrogado, expresa o tácitamente, hasta el tiempo máximo antes indicado. Si luego del plazo máximo el contrato por tiempo fijo no ha terminado, se transformará en un contrato por tiempo indefinido.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta y por tarea;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de aprendizaje; y,

d) Los demás que determine la ley y los acuerdos expedidos por el Ministerio rector del trabajo.”

Resumen: Se agrega como contrato estable o permanente el contrato a tiempo fijo. Se agrega como excepción a los contratos estables y permanentes a todos los contratos por obra cierta y por tarea.

c) Sustitúyase el Art. 19 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;*
- b) Los que son por obra cierta, por cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;*
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;*
- d) Los que contengan período de prueba;*
- e) Los por grupo o por equipo;*
- f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;*
- g) Los de aprendizaje;*
- h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje;*
- i) Los de tiempo fijo; y,*
- j) En general, los demás que se determine en la ley."*

Resumen: Se agrega el contrato de tiempo fijo como uno de los contratos que necesariamente deben ser suscritos por escrito.

- d)** Agréguese el Art. 181 del Código del Trabajo con lo siguiente:

"Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciere el empleador, mediante despido intempestivo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación el plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, sin que medie desahucio o visto bueno, pagará al trabajador una indemnización equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación el plazo pactado."

Resumen: Se establece las indemnizaciones que las partes tengan que pagar a la otra en caso de concluir el contrato antes de plazo pactado.

- e)** Sustitúyase el primer inciso del Art. 184 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una de las partes le hace saber a la otra parte que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Cuando dicha voluntad devenga del empleador, la notificación deberá realizarse con un plazo de al menos treinta días a la fecha de terminación del contrato de trabajo a tiempo fijo; y, cuando la voluntad devenga del trabajador, la notificación deberá realizarse con un plazo de al menos quince días a la fecha del cese definitivo de labores; estos plazos pueden reducirse por acuerdo de las partes al momento del aviso.”

Resumen: Se establece la posibilidad de que el empleador también pueda desahuciar al trabajador, lo que estaría acorde a la existencia del contrato a tiempo fijo.

f) Agréguese el Art. 189 del Código del Trabajo con lo siguiente:

“Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a tiempo fijo.- En caso de contrato a tiempo fijo, el trabajador despedido intempestivamente podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o en las fijadas en el Art. 181 de este Código.”

Resumen: Se establece la posibilidad de que el trabajador despedido elija la forma de cálculo de su indemnización.

g) Deróguese el Art. 265 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina este artículo porque el tiempo de servicios y la forma de pago de las indemnizaciones de los contratos de servicios domésticos se regularían igual que la regla general establecida en el código.

h) Sustitúyase el Art. 624 del Código del Trabajo con lo siguiente:

“Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el Art. 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita de una parte a la otra, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales.”

Resumen: Se establece un procedimiento de desahucio igual para el empleador.

II. PERIODO DE PRUEBA

a) Sustitúyase el Art. 15 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de ciento ochenta días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente, independientemente de las condiciones físicas u otras que puedan tener las partes.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al veinticinco por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del veinticinco por ciento durante el año posterior al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.”

Resumen: Se aplica el periodo de prueba también para los contratos a tiempo fijo. El periodo de prueba se incrementa de 90 días a 180 días. Se elimina la distinción de tiempo de prueba entre los contratos de servicios domésticos y el resto. El número de porcentaje de trabajadores a los que se puede aplicar este periodo se aumenta del 15% al 25%.

III. CONTRATO POR PROYECTO:

- a) Agréguese el Art. 16.2 del Código del Trabajo con lo siguiente:

“Art. 16.2.- Del contrato por proyecto.- El contrato es por proyecto cuando el trabajador es contratado para entregar sus servicios con el fin de alcanzar un objetivo ya definido desde su incorporación al trabajo. Este contrato durará hasta la obtención del objetivo definido o hasta que venza el plazo de dos años desde su celebración, lo que suceda primero.”

Resumen: Se crea el contrato por proyecto que tiene como fin contratar trabajadores para objetivos puntuales. Es distinto al contrato por obra cierta, por tarea y por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

IV. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS

- a) Sustitúyase el Art. 169 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

2. *Por acuerdo de las partes;*
3. *Por la conclusión de la obra, de los servicios o de la tarea objetos del contrato;*
4. *Por muerte o incapacidad permanente absoluta del empleador o por extinción de la persona jurídica contratante;*
5. *Por muerte o incapacidad permanente absoluta del trabajador para el trabajo;*
6. *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo;*
7. *Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este código;*
8. *Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este código;*
9. *Por desahucio;*
10. *Por despido intempestivo.”*

Resumen: Se deja más en claro las formas de terminación del contrato de trabajo. Por ejemplo, se fija que contrato puede terminar por la conclusión de la tarea; se aplica la misma frase técnica “incapacidad permanente absoluta” del IESS para evitar confusiones; se eliminan los ejemplos de caso fortuito y fuerza mayor para que no se crea que son casos taxativos; se agrega el desahucio sin exclusividad para el trabajador, porque se reinstauraría el contrato a tiempo fijo; y, se agrega el despido intempestivo, porque siempre ha sido una forma de terminar el contrato.

b) Deróguese el Art. 267 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina la imposición de que un contrato de trabajo de servicios doméstico, una vez fallecido el empleador, deba continuar con los herederos.

V. INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO

a) Sustitúyase el Art. 174 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de seis meses.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él; y,

2. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1."

Resumen: Se establece que el tiempo para no poder despedir a una persona con enfermedad no profesional es de seis meses y se elimina la prohibición de despido por motivos de servicio militar y ejercicio de cargos públicos obligatorios.

b) Sustitúyase el Art. 176 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los diez días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional."

Resumen: Se establece que el tiempo que tiene el trabajador para reintegrarse al trabajo después de haber recuperado su salud es de 10 días.

c) Sustitúyase el Art. 179 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 179.- Indemnización por despido del trabajador recuperado.- Si el empleador despidiese intempestivamente al trabajador dentro de la semana siguiente a su regreso al trabajo, estará obligado a pagarle la indemnización de dos meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan."

Resumen: Se establece con exactitud el tiempo dentro del cual el empleador no podrá despedir al trabajador reintegrado luego de haber tenido una enfermedad no profesional, distinto a la redacción actual donde no se especifica esta cuestión.

d) Sustitúyase el Art. 188 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo de la siguiente manera:

Con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de doce meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

Como parte de esta indemnización, se pagará la bonificación por desahucio.

El cálculo de esta indemnización se hará con base en la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.



Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual con base en el promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

Si el empleador, dentro de un proceso administrativo o judicial, negase la existencia del despido intempestivo, el trabajador, una vez notificado con dicha negativa, tendrá la obligación de reintegrarse al siguiente día laborable.

Las indemnizaciones por despido podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, pero no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.”

Resumen: Se elimina el límite mínimo de 3 remuneraciones por indemnización y se establece como mínimo 1 mes. Se reduce el límite máximo de indemnización, de 25 meses a 12 meses. Se elimina la jubilación patronal para en caso de despido para los trabajadores que han laborado entre 20 años y menos de 25 años de servicio, pero se mantiene la jubilación patronal en caso de 25 años de servicio en adelante. Se impone la obligación al trabajador de reintegrarse a sus laborales si el empleador negase el despido intempestivo.

e) Sustitúyase el Art. 193 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si el empleador reabriere el mismo negocio dentro del plazo de seis meses, estará obligado a contratar nuevamente a los trabajadores que le servían hasta un mes antes de la liquidación del negocio, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores. Para el cumplimiento de esta obligación, el empleador previamente deberá hacer un llamado a aquellos trabajadores mediante un diario de circulación nacional o local. En el caso que el empleador no cumpliera con el llamado o se negare a contratar nuevamente a dichos trabajadores, tendrá la obligación de cancelarle a estos una indemnización calculada de la misma forma que la que consta en los incisos segundo a cuarto del artículo 188 de este código; el cálculo de esta indemnización se hará con base en la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento de la liquidación del negocio; pero si el trabajo hubiese sido a destajo, se fijará la remuneración mensual con base en el promedio percibido por el trabajador en el año anterior a la liquidación del negocio o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.”

Resumen: Se modifica la causa del pago de la indemnización, es decir, solo si el empleador, luego de liquidar su negocio, lo reabre dentro del plazo de 6 meses y, si en ese caso, no llamase ni contratase a los trabajadores, deberá pagarles la indemnización (actualmente basta que el negocio se liquide para pagar la indemnización). Se reduce el tiempo para poder reabrir el negocio sin tener la obligación de recontractar a los trabajadores.



- f) Deróguese el último inciso del artículo innumerado siguiente del Art. 152 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina el despido ineficaz en el caso de los padres que regresen a laborar luego de concluida su licencia para el cuidado de sus hijos, pero se mantiene la indemnización por despido intempestivo.

- g) Deróguese la frase “y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite” del segundo inciso del Art. 195.2 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina el reintegro como medida cautelar.

- h) Sustitúyase la frase “En la referida providencia” del cuarto inciso del Art. 195.2 del Código del trabajo por lo siguiente:

“En la providencia de calificación de la demanda”

Resumen: Se trata de una redacción que guarda sintaxis con lo modificado anteriormente.

- i) Sustitúyase la palabra “devolutivo” del último inciso del Art. 195.2 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“suspensivo”

Resumen: Se modifica el efecto de la apelación para evitar daños irreparables.

- j) Sustitúyase la frase “entre otros casos” del cuarto inciso del Art. 195.3 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“o por las razones del segundo inciso del No. 2 del Art. 11 de la Constitución de la República”

Resumen: Se especifica las causas de despido por discriminación para evitar la vaguedad actual.

VI. JORNADAS

- a) Sustitúyase el primer inciso del Art. 47 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“La jornada máxima de trabajo será de doce horas diarias y no se excederá de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.”

- b) Sustitúyase la palabra “cinco” del Art. 47.2 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“seis”

c) Sustitúyase el Art. 50 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de seis en la semana. Las horas de trabajo semanales serán distribuidas conforme lo acuerden las partes.

Los días domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.”

d) Sustitúyase el Art. 51 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de veinticuatro horas consecutivas.”

e) Sustitúyase el Art. 52 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 52.- Trabajo en días domingos.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, las partes puedan acordar laborar, se autorice el trabajo en los días domingos o el que se designe conforme al Art. 50 de este Código, no podrán ser otras que éstas:

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que el comercio, la industria, la explotación o la labor no puedan interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.”

f) Sustitúyase el Art. 53 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de un día, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a sábado; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.”

g) Deróguese la frase “el sábado o” del No. 4 del Art. 55 del Código del Trabajo.

h) Sustitúyase el Art. 65 del Código del Trabajo por lo siguiente:



“Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- Además de los domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso se pasará al día sábado de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día sábado o al posterior día lunes.”

- i)** Sustitúyase la palabra “cinco” del Art. 93 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“seis”

- j)** Sustitúyase el artículo innumerado siguiente del Art. 268 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. ... - A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general.”

- k)** Sustitúyase la disposición general primera del Código del Trabajo por lo siguiente:

“PRIMERA.- En el caso de que los días feriados nacionales o locales coincidan en días continuos, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si los días feriados coinciden con los días lunes y martes, los días de descanso obligatorio no se trasladarán; igual regla se aplicará en caso de que los días de feriado coincidan con los días viernes y sábados;

b) Si los días feriados coinciden con los días martes y miércoles, el día de descanso obligatorio del día miércoles pasará al día lunes inmediato anterior al día martes de feriado, y este último día no será objeto de traslado;

c) Si los días feriados coinciden con los días miércoles y jueves, los días de descanso obligatorio se moverán a los días viernes y sábados inmediatos siguientes, respectivamente;

d) Si los días feriados coinciden con los días jueves y viernes, el día de descanso obligatorio del día jueves se moverá al día sábado inmediato siguiente, y el día viernes de feriado no será objeto de traslado;



e) Si los días feriados coinciden con los días sábado y domingo, el día de descanso obligatorio del día domingo pasará al día viernes anterior al día sábado de feriado; y,

f) Si los días feriados coinciden con los días domingo y lunes, el día de descanso obligatorio del día domingo se trasladará al día martes siguiente al día lunes de feriado."

Resumen: Se ha establecido que las jornadas de trabajo pasen de ser de 5 días a 6 días, pero manteniendo el máximo de 40 horas semanales y determinando un máximo de 12 horas por día. Además, los feriados nacionales y locales y sus traslados se acoplan a lo anterior.

VII. JUBILACIÓN PATRONAL

a) Sustitúyase el Art. 216 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 217.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Si el trabajador ha sido afiliado al seguro social obligatorio, se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio; a lo cual se restará el valor de la totalidad de los aportes patronales depositados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Pero si el trabajador no ha sido afiliado al seguro social obligatorio, se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Para la obtención del valor de la pensión mensual de jubilación patronal, el haber individual de jubilación respectivo se dividirá para el coeficiente de edad correspondiente determinado en el artículo 218 de este código y, luego, aquel resultado se dividirá para doce.

2. En ningún caso el valor de la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada del trabajador en general promedio del último año; ni será inferior al diez por ciento (10%) de la remuneración básica unificada del trabajador en general, si el jubilado solamente goza de la jubilación del empleador, y al ocho por ciento (8%) de la remuneración básica unificada del trabajador en general, si el jubilado es beneficiario de doble jubilación.

Se exceptúan de esta disposición a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

3. El empleador tiene la obligación de garantizar el pago eficaz de la jubilación patronal, para lo cual deberá registrar en sus estados financieros, anualmente, como gasto, el valor de las reservas actuariales pertinentes.

4. Por acuerdo de las partes, el empleador podrá entregar al jubilado directamente un "fondo global" de jubilación patronal sobre la base de un cálculo actuarial debidamente fundamentado y realizado por actuarios calificados y registrados en la Superintendencia de Bancos, que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la Ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta. Para el cálculo del fondo global obligatoriamente se considerarán los coeficientes respectivos de "renta vitalicia" que constan en las tablas de mortalidad de jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social vigentes a la época del cálculo, los cuales están identificados como "Ax entera" y "ax".

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir como fondo global una cantidad inferior al cincuenta por ciento de la remuneración básica unificada sectorial que correspondiere al cargo que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, transacción que surtirá el efecto de sentencia de última instancia pasada por autoridad de cosa juzgada, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.

5. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios."

Resumen: Se simplifica, se aclara y se detalla la forma del cálculo. Se aumenta el límite mínimo de la pensión mensual, es decir, de \$ 20 y \$ 30 a 8% y 10% de la remuneración básica, respectivamente.

b) Sustitúyase el Art. 217 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un jubilado que se halle en goce de la pensión mensual de jubilación patronal, sus herederos tendrán derecho a recibir, durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante."

Resumen: Se generaliza el beneficio de la jubilación patronal para los herederos, sin excepciones.

c) Sustitúyase el Art. 218 del Código del Trabajo por lo siguiente:

"Art. 218.- Tabla de coeficientes.- La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216 del Código del Trabajo es la siguiente:



<i>Edad al determinar la renta</i>	<i>Coeficiente</i>
35	14,5020
36	14,2057
37	13,9032
38	13,5942
39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232
42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,3930
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218
55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,1110
60	5,7728
61	5,4525
62	5,1468
63	4,8620
64	4,5940
65	4,3412
66	4,0991
67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502
74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596

77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139
82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,8350
86	1,6842
87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473

»

Resumen: Se agregan los coeficientes de las edades de 35 a 38 años.

VIII. CONTRATO COLECTIVO

a) Agréguese después del primer inciso del Art. 224 del Código del Trabajo lo siguiente:

“a) En la contratación colectiva de trabajo en el sector privado se prohíbe que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje imponga cláusulas o disposiciones que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, tales como:

1. Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador.

2. Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

3. Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, cuando el trabajador continúe laborando para el nuevo empleador.

4. Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales.

5. Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador. Se exceptúan los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad total del trabajador y las ayudas para los hijos con discapacidades de los trabajadores.

6. Gratificaciones y beneficios adicionales por terminación del contrato individual de trabajo por acuerdo de las partes para acogerse a la jubilación.

7. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo.



8. *Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa.*

9. *Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.*

10. *Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley.*

11. *Permisos sindicales remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus suplentes que se principalicen, de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso.*

12. *Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.*

13. *Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales.*

14. *Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.*

15. *Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley. El empleador no podrá exigir a los trabajadores que trabajen horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley.*

16. *Incrementos de salarios y de beneficios de orden social que anualmente superen el último aumento porcentual de la remuneración básica sectorial. Todo incremento de salarios y de beneficios de orden social será imputable al aumento de la remuneración que se haya efectuado por motivo de la fijación del nuevo límite de la remuneración básica unificada.*

17. *Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de activos del empleador.*

Las bases de conciliación que propongan los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en la etapa de conciliación deberán ir acorde a las prohibiciones antes determinadas"

Resumen: Se establecen límites a los contratos colectivos resueltos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, límites parecidos a los que hay actualmente en el sector público.

- b)** *Agréguese al inicio del inciso que comienza con la frase “Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público...” del Art. 224 del Código del Trabajo el literal “b)”.*

Resumen: Se deja más en claro los temas que trata el artículo al separarlos por literales.

IX. HUELGA

- a) Deróguese el Art. 235 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina la posibilidad de huelga por despedir a un trabajador cuando ha sido presentado un proyecto de contrato colectivo sin haber sido notificado con él al empleador.

- b) Sustitúyase la frase *“las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7”* del Art. 471 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“la causal prevista en el numeral 7”

Resumen: Se elimina la posibilidad de huelga por contestar negativamente el empleador a la reclamación de contrato colectivo de los trabajadores y por despedir a un trabajador cuando ha sido notificado el empleador con un proyecto de contrato colectivo. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.

- c) Deróguese los numerales 1 y 2 del Art. 497 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina la posibilidad de huelga por contestar negativamente el empleador al pliego de peticiones de los trabajadores y por despedir a un trabajador cuando ha sido notificado el empleador con un pliego de peticiones. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.

- d) Sustitúyase el numeral 4 el Art. 497 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Por la inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación.”

Resumen: Se elimina la posibilidad de huelga por no producirse conciliación entre la parte trabajadora y la parte empleadora. Se mantienen las restantes causales de huelga legal que ya preveía el Código.

- e) Sustitúyase el Art. 498 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 498.- Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa; donde no hubiere comité de empresa, la huelga podrá declararse por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.”

Resumen: Se establece como requisito para la huelga que esta sea aprobada por la mayoría de los trabajadores.

- f) Deróguese la frase *“, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en*

el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente” del Art. 503 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina la estabilidad de 1 año que tienen los trabajadores después a la huelga.

g) Deróguese el Art. 509 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina el articulado para que guarde relación con la modificación anterior.

h) Luego de la palabra “huelguistas” del Art. 513 del Código del Trabajo se agregará lo siguiente:

“sin el pago de ningún tipo de indemnización por este hecho”

Resumen: Se permite la terminación unilateral de los contratos, sin que medien indemnizaciones, si la huelga fuese declarada ilícita.

X. ASOCIACIÓN

a) Sustitúyase la frase “la asociación lo solicite” del No. 21 del Art. 42 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“el trabajador lo autorice”

Resumen: Se establece que las cuotas sindicales sean canceladas con autorización del trabajador y no por imposición de la asociación.

b) Deróguese el No. 7 del Art. 447 del Código del Trabajo.

Resumen: Se elimina la imposición de descontar de la remuneración de los trabajadores las cuotas para las organizaciones laborales. Se elimina el valor mínimo de las cuotas para las organizaciones laborales.

XI. PRESCRIPCIÓN

a) Sustitúyase la frase “tres años” del Art. 635 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“dieciocho meses”

Resumen: Se disminuye el tiempo que tiene el trabajador de interponer una demanda desde que terminó el contrato de trabajo, de 3 años a 18 meses.

b) Sustitúyase el Art. 636 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 636.- Prescripciones especiales.- Considérese las siguientes prescripciones:

a) Prescriben en un mes las acciones de visto bueno, tanto del empleador como del trabajador; y,

b) Prescriben en un año las acciones de los empleadores para impugnar las resoluciones de los vistos buenos que interpusieron y que les fueron negadas.”

Resumen: Se eliminan prescripciones imprácticas y abusivas. Se agrega la prescripción del trabajador para interponer un visto bueno en contra del empleador y la del empleador para impugnar judicialmente un visto bueno que le haya sido negado.

c) Sustitúyase el Art. 637 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Art. 637.- Suspensión e interrupción de la prescripción.- Las prescripciones de los artículos 635 y 636 de este código se suspenden e interrumpen de conformidad con las normas del Derecho Civil.

En todo caso, transcurridos cinco años desde que una obligación se hizo exigible, prescriben las acciones respecto de ella, indistintamente de si el contrato de trabajo ha terminado o no, y no se aceptará motivo alguno de suspensión.”

Resumen: Se deja más en claro la cuestión de la suspensión y de la interrupción de las prescripciones, así como la prescripción de los 5 años.

XII. REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA

a) Sustitúyase el segundo inciso del Art. 118 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“Respecto de la fijación de la remuneración básica unificada, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes. Si no se llegare a un consenso, el Ministro del Trabajo fijará la remuneración básica unificada tomando obligatoriamente en cuenta la inflación basada en el índice de precios al consumidor (IPC) y el crecimiento del producto interno bruto (PIB) real; entonces, el incremento de la remuneración básica unificada se calculará como la suma de la inflación del año previo y el crecimiento del producto interno bruto (PIB) real de dos años calendario previos:

$$\Delta\%SBU_t = \Delta\%IPC_{t-1} + \Delta\%PIB_{t-2}$$

Cuando la inflación o el crecimiento del producto interno bruto (PIB) real incluidos en la ecuación sean negativos, se reemplazarán estos valores por el valor de cero (0).”

Resumen: Se establece los elementos técnicos objetivos para la fijación de la remuneración básica unificada en caso de que el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no llegue a un conceso.

b) Deróguese las oraciones “Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y

salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.” del Art. 119 del Código del Trabajo.

Resumen: Se eliminan estas oraciones porque estarían de más con relación al Art. 118 del Código del Trabajo.

c) Sustitúyase los Nos. 3 y 4 del Art. 126 del Código del Trabajo por lo siguiente:

“3. El rendimiento efectivo del trabajo;

4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores; y,

5. La ecuación determinada en el Art. 188 de este Código.”

Resumen: Se establece que para la fijación de los sueldos básicos unificados sectoriales también se tome en consideración la fórmula para la remuneración básica unificada.