

Novedad Legal N° 42

Se aprueban Reformas Laborales

El presidente Rafael Correa ha remitido al Registro Oficial la “*Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*”, Ley Orgánica que entrará en vigencia a partir de su publicación en dicho Registro. Las principales reformas son las siguientes:

- **Reformas a la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial**

Podrán acogerse a las disposiciones de la presente Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones, así como los estudiantes de educación superior que hayan optado por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de 3 años. La duración de las pasantías no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de 6 meses. Durante la pasantía deberá acordarse la cancelación de un estipendio mensual no menor de un tercio del Salario Básico Unificado (SBU). En todos los casos se afiliará al pasante a la seguridad social debiendo la empresa aportar en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al Salario Básico Unificado vigente.

- **Reformas al Código del Trabajo**

Contrato de Trabajo Juvenil.- Convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona comprendida entre 18 y 26 años de edad. El pago del aporte del empleador será cubierto por el Estado hasta 2 SBU del Trabajador en general por un año, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% de la nómina estable de trabajadores de cada empresa, si se supera la totalidad de la aportación patronal la pagará el empleador. Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado.

Disminución de la jornada de trabajo.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajadores, y por un periodo no mayor a 6 meses renovables por 6 meses más por una sola ocasión la jornada de trabajo podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio del Trabajo, hasta un límite no menor a 30 horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que se acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida. De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la

seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre 8 horas diarias de trabajo.

El Ministerio del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causa de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas, así como exigir al empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Jornada prolongada de trabajo.- Se podrá pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las 8 horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni 10 horas al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los 5 días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las 40 horas semanales o 10 al día, estarán sujetas a los recargos que establece actualmente el Código del Trabajo.

Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por 9 meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los 12 meses de vida del niño. Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad, el padre o madre podrán solicitar los fondos de cesantía. Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social. Si luego de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

- **Reformas a la Ley de Seguridad Social**

Se establece el seguro de desempleo que consiste en la prestación económica que protege a los afiliados del IESS, bajo relación de dependencia, por la pérdida de ingresos generada por un cese temporal de actividades por causas ajenas a su voluntad.

Los requisitos para que el afiliado sea beneficiario a dicho seguro son acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia y encontrarse en situación de desempleo por un periodo no menor a 60 días. En caso de suscitarse el evento de desempleo, el afiliado podrá optar por solicitar y retirar el saldo de los fondos de cesantía acumulados o podrá acogerse al seguro de desempleo.

La prestación económica por seguro de desempleo será calculada sobre la base del promedio de la materia gravada percibida por el afiliado en los últimos 12 meses, previos al desempleo, la cual será cancelada por 5 meses, iniciando con el 70% de la remuneración promedio del afiliado, hasta llegar al 50% de dicho promedio.