

Novedad Legal N° 10

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Mediante el III Suplemento del Registro Oficial No.483 de Abril 20, 2015 se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la misma que contiene principalmente las siguientes reformas de importancia:

CONTRATOS DE TIEMPO INDEFINIDO Y DESAHUCIO

- Se elimina el contrato a plazo fijo, disponiendo que todo contrato que supere el período de prueba de 90 días pase a ser de carácter indefinido.
- Todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016
- Se elimina la figura del **desahucio solicitado por el empleador** como forma de terminar los contratos de trabajo y queda como facultad exclusiva del trabajador realizar el desahucio, para lo cual bastará con la notificación escrita y directa que realice al empleador, con su voluntad de dar por terminado el contrato con por lo menos 15 de días de antelación a la fecha de terminación (cabe la notificación vía correo electrónico).
- El pago de la bonificación por desahucio (equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados) aplica no solo en el caso expuesto en el punto anterior, sino inclusive en el caso de terminación laboral por mutuo acuerdo.

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- Se crea el “contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio”; dicha modalidad de contratación obedece a la necesidad de regular actividades laborales temporales.
- En el caso de ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado servicios anteriormente. Si el trabajador no es llamado a prestar sus servicios a pesar de que operativamente se lo necesite y existan plazas de trabajo disponibles, entonces se configurará despido intempestivo contra el trabajador.

LÍMITE DE UTILIDADES

- **Las utilidades** distribuidas a los trabajadores, **no podrán exceder de 24 Salarios** Básicos Unificados (US\$8,496).
- El excedente será entregado IESS. Para el efecto, la autoridad administrativa de trabajo emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de esta disposición.
- Las disposiciones relacionadas con el pago de las utilidades distribuidas entrarán en vigencia a partir de Enero 1 del 2016.

DETERMINACIÓN DE UTILIDADES EN RELACIÓN CON EL IMPUESTO A LA RENTA

- El SRI, a petición del Director Regional del Trabajo, de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, o de quien tenga interés propio y directo, podrá disponer las determinaciones tributarias, que estimare convenientes para establecer las utilidades efectivas.
- En determinaciones de Impuesto a la Renta que se hallen en firme y ejecutoriadas, los empleadores se encuentran obligados a cumplir con la reliquidación y pago de las utilidades que resultaren, teniendo un término de 30 días contados a partir de la notificación del Ministerio de Trabajo, a lo cual deberán incluir intereses calculados a la tasa máxima activa referencial, desde la fecha en la que se generó el incumplimiento del pago de utilidades.
- No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el Ministerio de Trabajo, salvo las excepciones a la coactiva. El SRI pondrá en conocimiento del Ministerio de Trabajo los actos de determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados

UTILIDADES NO COBRADAS

- El empleador está obligado a agotar sus esfuerzos para la entrega directa del beneficio de las utilidades a sus trabajadores y ex – trabajadores.
- Las utilidades no cobradas deben ser depositadas, a beneficio de los trabajadores y ex – trabajadores, en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que debieron pagarse. El empleador debe publicar la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho a través de un diario de circulación nacional o local.

UNIFICACIÓN DE LAS UTILIDADES

- Si una o varias **empresas vinculadas** comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.
- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

13ERA. Y 14TA. REMUNERACIÓN – MENSUALIZACIÓN

- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente la doceava parte de la 13era y 14ta. Remuneración
- En el caso que el trabajador decida recibir estas remuneraciones de manera anualizada deberá solicitarlo por escrito a su empleador.

LÍMITE DE LAS BRECHAS REMUNERATIVAS

- Mediante Acuerdo Ministerial se podrán establecer los límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros.
 1. Naturaleza y sector económico de la empresa;
 2. Rentabilidad, ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;
 3. Número de personas trabajadoras;
 4. Responsabilidad empresarial; y
 5. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.
- El exceso del límite de remuneraciones no será deducible para efectos del pago del Impuesto a la Renta según lo establecido por el LRTI.

DEL DESPIDO INEFICAZ

- El despido de las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales se considerará ineficaz, y en caso de que se produzca, se iniciará un proceso judicial sumario el cual podría concluir con el reintegro del trabajador, estando el empleador obligado a recibirlo nuevamente, prevenido de las disposiciones del Código Integral Penal por el delito de desacato. En caso de que la parte trabajadora decida que no quiere regresar, se condenará al empleador al pago de un año de remuneración.
- En el caso de despido por discrimen a una persona en virtud de su orientación sexual o pertenencia a grupos vulnerables, como ancianos, indígenas, discapacitados, o afrodescendientes, se considerará como despido injustificado debiendo cancelarse al trabajador la indemnización equivalente a un año de remuneración, pero sin derecho a reintegro.

OTRAS DISPOSICIONES LEGALES

- Se elimina el registro de contratos que deben celebrarse por escrito en el Ministerio de Trabajo.
- El Ministerio de Trabajo podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del IESS.
- Se confirma que será mediante votaciones universales, directas y secretas la elección de los directivos del Comité de Empresa, en dichas votaciones podrán intervenir como votantes todas las personas trabajadoras de la empresa, sindicalizadas o no.
- Se elimina el 40% que debe prestar el Estado para completar las prestaciones del IESS, sin embargo se mantendrá el Estado como responsable subsidiario y garantizará el pago de las pensiones del Sistema de Seguridad Social únicamente cuando el IESS no cuente con los recursos económicos para cubrir con las sus obligaciones.
- En el plazo de 180 días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria para la adecuada aplicación de la misma.