

Reformas al Código del Trabajo

-

Con fecha 20 de abril de 2015 se publicó la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Tercer Suplemento R.O. N° 483). Les presentamos las reformas que se hicieron al Código del Trabajo, y que están vigentes desde el segundo trimestre de este año.

Art. 1.-

Artículo Vigente:

“Art. 11.- Clasificación.- El Contrato de Trabajo puede ser:

1. c) **Por tiempo fijo**, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
1. f) Por enganche.”

Reforma:

“c) Tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional”

Se suprime el literal f), por lo que se deroga el contrato por enganche.

Art. 2.-

Artículo Vigente:

“Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes”.

Reforma:

En concordancia con la reforma del literal c) del artículo 11 del Código del Trabajo, ahora el artículo 14 se leería:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual del trabajo de tiempo indefinido se considerará la modalidad típica de contrato para la relación de trabajo dependiente. Como contrato estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código”.

Así mismo, se suprimen los siguientes literales del artículo 14:

- c) Los de servicio doméstico
- e) Los celebrados entre artesanos y sus operarios

Art. 3.-

Artículo Vigente:

Art. 15.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sin una sola vez entre las partes”.

Reforma:

Art. 15.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. **Vencido este plazo el contrato pasa a ser de tiempo indefinido”.**

Art. 4.-

Reforma:

Se eliminan los siguientes literales del Art. 19.- Contrato escrito obligatorio:

- e) Los de enganche
- i) Los que se estipulan por uno o más años

Art. 5.-

Artículo Vigente:

Art. 20.- Autoridad Competente.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará la dispuesto en el artículo 18 (Contrato escrito) de este Código”.

Reforma:

Art. 20.- Registro de Contratos.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción antes el Ministerio rector del trabajo”.

Art. 6, 7.-

Reforma:

Se suprime toda referencia al contrato de enganche, incluido el título en el párrafo 2do del Capítulo 1, Título 1. De igual manera se derogan los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

Art. 8.-

Artículo Vigente:

Segundo párrafo del Art. 32.- Contrato de Equipo:

(...) En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

Reforma:

(...) En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido a todo el grupo y deberá las indemnizaciones

correspondientes a todos y cada uno de sus componentes. (Se eliminó el término “desahucio”).

Art. 9.-

Reforma:

Luego del artículo 97 (Participación de trabajadores en utilidades de la empresa), se debe agregar el siguiente artículo:

“Límite en la distribución de utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general (**USD 8.160**). En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de los señalado en este artículo”.

Art. 10.-

Artículo Vigente:

“Art. 100.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores continuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador sólo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanta las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unos y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, que aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho

se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en a forma prescrita en los incisos anteriores”.

Reforma:

Se debe sustituir todo el artículo 100 vigente por el siguiente texto:

“Art. 100.- Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se general dichas utilidades.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de personas trabajadoras de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas receptoras de dichos servicios. Todo persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación entre la persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores”.

Art. 11.-

Artículo Vigente:

“Art. 103.- Se considerarán como una sola empresa.- Si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministerio de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto de reparto de participación de utilidades”.

Reforma:

Se debe sustituir con el siguiente texto:

“Art. 103.- Unificación de Utilidades.- Si una o varias empresas que pertenecen a un mismo grupo económico y que comparten procesos productivos, comerciales o de servicios dentro una misma cadena de valor, 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, conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo. Para el efecto se considerará la señalado en este Código respecto a empresas vinculadas”.

Art. 12.-

Reforma:

A continuación del artículo 103 reformado, se debe incluir el siguiente artículo:

“Art...- Empresas Vinculadas.- Para efecto de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales o sociedades, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente o indirectamente en la dirección, administración, control o capital de la otra; o en las que un tercero, sea persona natural o sociedad domiciliada en el Ecuador, participe directa o indirectamente, en la dirección, administración, control o capital de éstas, y serán solidariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas para cada una de ellas, con sus trabajadoras o trabajadores”.

Art. 13.-

Artículo Vigente:

“Art. 104.- Determinación de utilidades en relación con el impuesto a la renta.- Para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta. El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo o de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, podrá disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estime convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores delegará un representante para el examen de contabilidad.

El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores y se contará con ellos en cualquiera de las instancias de la reclamación”.

Reforma:

El texto anterior debe sustituirse por el siguiente:

“Art. 104.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo de las utilidades anuales, se tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.

En el caso de existir una determinación de Impuesto a la Renta que se halle en firme y ejecutoriada, la autoridad administrativa del trabajo competente dispondrá el pago del monto correspondiente a utilidades a favor de las personas trabajadoras y ex trabajadoras. Para el efecto, la parte empleadora a quien se encuentre obligado a cumplir con dicho pago respecto de las personas trabajadoras y de las ex trabajadoras, en un término de treinta días contados a partir de la notificación de la orden del Ministerio rector del trabajo pagará dichos valores más los respectivos intereses calculados a la tasa máxima activa referencial, desde la fecha en la que se generó el incumplimiento del pago de utilidades, sin perjuicio de la facultad coactiva de la mencionada Cartera de Estado para el cobro efectivo de tales valores.

No se admitirá impugnación administrativa o judicial contra la orden de cobro dictada por el Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.

El Servicio de Rentas Internas pondrá en conocimiento del Ministerio rector del trabajo los actos de determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados.

El Ministerio rector del trabajo expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo”.

Art. 14.-

Artículo Vigente:

“Art. 106.- Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares. Si transcurrido un año del depósito, el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el artículo 633 de este Código (Inversión del producto de las multas).

El empleador o empresario será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada”.

Reforma:

Se debe reemplazar con el siguiente texto:

“Art. 106.- Utilidades no cobradas.- Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiera Nacional de la respectiva trabajadora o ex trabajadora, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la

nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho y los montos que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local.

Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora depositará estos valores, en el plazo máximo de quince días, en la cuenta que la autoridad administrativa de trabajo competente establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo este monto, se considerará recurso público.

La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará de uso de su facultad coactiva.

La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.”

Art. 15.-

Reforma:

Se añadirá lo siguiente luego del artículo 116 (Precedentes Legales):

“Art...- Las remuneraciones adicionales a que se refiere este Parágrafo, podrán ser pagadas, a pedido del trabajador, de forma mensual. Igual derecho tendrán los servidores públicos”.

Art. 16.-

Reforma:

Luego del artículo 133 (Salario mínimo vital general) se agregará el siguiente artículo:

“Art....- Límites las Brechas Remunerativas.- La remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, cualquiera que sea su denominación, en ningún caso podrá superar el monte resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa por el valor que

establezca anualmente el Ministerio rector del trabajo a través de Acuerdo Ministerial, 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. Volumen de ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;
3. Nivel tecnológico de la empresa;
4. Número de personas trabajadoras;
5. Niveles de productividad; y,
6. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente”.

Art. 17.-

Artículo Vigente:

Art. 154- Incapacidad para trabajar por enfermedad debido al embarazo o al parto-tercer inciso: “(...) Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo (...)”.

Reforma: se elimina el término “ni de desahucio” del inciso citado.

Adicionalmente, se deroga el último inciso del Art 154: “En el caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”.

Art. 18.-

Artículo Vigente:

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.-

(...) 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares y representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; (...)"

Reforma:

“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.-

(...) 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares y representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. **En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del tercer artículo innumerado, agregado a continuación del artículo 195 de este Código”.**

Art. 19.-

Artículo Vigente:

“Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá **desahuciar ni** despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año”.

Reforma:

Se elimina lo resaltado, esto es, se elimina la figura del desahucio.

Art. 20.-

Reforma:

Se deroga el Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido. Esto se debe a que ahora todos los contratos son de plazo indefinido.

Art. 21.-

Artículo Vigente:

“Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovable, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo ‘De la Competencia y del Procedimiento’”.

Reforma:

Se sustituye el primer párrafo por: “Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso con el que la persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”.

Se elimina el segundo párrafo.

Art. 22.-

Artículo Vigente:

“Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio **solicitado por el empleador o por el trabajador**, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar los valores que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador”.

Reforma:

Se alteran los dos primeros incisos, quedando de la siguiente manera:

“Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador (se elimina que la solicitud sea por el empleador por parte del trabajador).

Mientras transcurra el plazo de quince días en el desahucio notificado por la personas trabajadora, el inspector del trabajo procederá a liquidar los valores que representen las bonificaciones correspondientes (se cambia totalmente este inciso).

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador”.

Art. 23.-

Reforma:

Se deroga el Art. 186.- Prohibición de desahucio.

Art. 24.-

Artículo Vigente:

“Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, la indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido (...)”.

Reforma:

El primer párrafo del artículo 187 se sustituye por: “El despido intempestivo del trabajador miembro de la organización de trabajadores será considerado ineficaz de conformidad con las disposiciones de este Código. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido”.

Se eliminan los siguientes incisos:

3ero: “El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste”.

4to: “En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuera condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador”.

5to: “El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido”.

Art. 25.-

Reforma:

Se deroga el artículo 189- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.

Art. 26.-

Reforma:

A continuación del Art. 195 (Casos de incumplimiento del contrato por el trabajador) se deben añadir los siguientes:

“Art...- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales mientras ejerzan tales funciones por el plazo establecido en el Artículo 187 (Garantías de dirigentes sindicales)”.

“Art...- Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de quince días.

Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, de haber mérito, se podrá dictar medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del afectado o la afectada mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La Jueza o Juez del Trabajo dictará sentencia en la misma audiencia.

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo”.

“Art...- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con un 10% de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda al despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de discapacitado, adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de lo previsto para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este Artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro”.

Art. 27.-

Reforma:

Se elimina toda mención al desahucio en el Art. 233 vigente.

Art. 28.-

Reforma:

Se deroga el Art. 264.- Tiempo de contratación (del servicio doméstico).

Art. 29.-

Artículo Vigente:

“Art. 265.- Cesación del Servicio.- Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.

El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales par que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

Reforma:

Se sustituye por el siguiente artículo:

“Art. 265.- Modalidad contractual.- Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba la persona trabajadora”.

Art. 30.-

Reforma:

Se deroga el Art. 266 – No podrá retirarse inopinadamente-: “El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estarán en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador”.

Art. 31.-

Artículo Vigente:

“Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos (de empleados privados).- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, **sin necesidad de desahucio**, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleador revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos”.

Reforma:

“Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, **previo visto bueno**, por las causas siguientes (...)”.

Art. 32.-

Artículo Vigente:

“Art. 452.- Prohibición **de desahucio** y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador **no podrá desahuciar** a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresas, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido **o desahucio**, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral (...)”.

Reforma:

“Art. 452.- Prohibición de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresas, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral (...)”.

Art. 33.-

Artículo Vigente:

“Art. 455.- Indemnización por **desahucio** y despido ilegales.- El empleador que contraviene la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador **desahuciado** **o** despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año”.

Reforma:

“Art. 455.- Indemnización por despido ilegal.- El empleador que contraviene la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año”.

Art. 34.-

Artículo Vigente:

“Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- (...)”

3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva ha de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad (...)”.

Reforma:

Se sustituyen los numerales por lo siguiente:

- “3. La directiva del comité de empresa se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no, que se presente en las listas para ser elegida como tal;
4. La directiva del Comité de Empresa será elegida mediante votaciones universales, directas y secretas, en las cuales podrán intervenir como votantes todas las personas trabajadoras de la empresa, sindicalizadas o no, y que se encuentren trabajando al menos sesenta días. El Ministerio rector del trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral”.

Art. 35.-

Artículo Vigente:

“Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- (...)”

5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión (...).

Reforma:

“5. Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de los trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité”.

Art. 36.-

Artículo Vigente:

“Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga (...)”

2. Si después de notificado el empleador, despidiere **o desahuciare** a uno o más trabajadores. Exceptuándose el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante (...)”.

Reforma:

“2. Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. Exceptuándose el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante (...)”.

Art. 37.-

Artículo Vigente:

“Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministro de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en material laboral (...)”.

Reforma:

Luego del inciso anterior debe añadirse el siguiente: “El Ministerio de Trabajo Humano ejercerá la rectoría en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y, como tal, será la autoridad de trabajo competente para emitir normas y regulaciones a nivela nacional en la materia”.

Art. 38.-

Artículo Vigente:

“Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- (...)”

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, **y notificar los desahucios**, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código (...).”

Reforma:

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código (...).”

Art. 39.-

Reforma:

Se deroga el Art. 560.- Autorización al trabajador extranjero.-
“Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en el Ecuador o en otro país, para solicitar la respectiva visación y se inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como par la modificación hacia esta calidad y categoría migratorias de tipo laboral, con posterioridad a su admisión en el país, deberán previamente obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos con jurisdicción en toda la República (...).”

Art. 40.-

Artículo Vigente:

“Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas”.

Reforma:

“Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el Artículo 184 de este Código se entenderá cumplido con la

entrega de una comunicación por escrito que haga el trabajador al empleador”.

Art. 41.-

Artículo Vigente:

“Art. 630.- Procedimiento coactivo.- Para la recaudación de las multas se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.

Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercerá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil”.

Reforma:

“Art. 630.- Procedimiento coactivo.- Para la recaudación de las multas **y de las utilidades a favor de personas trabajadores y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código**, se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.

Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercerá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil”.

Para cualquier consulta o duda sobre la aplicación de estas nuevas disposiciones legales, por favor póngase en contacto con CORRAL| BARRIGA ABOGADOS.