



ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

PARA PRIMER DEBATE

“PROYECTO DE LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO
DEL TRABAJO DEL HOGAR”

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. NÚMERO Y NOMBRE DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE QUE HA DADO TRÁMITE AL PROYECTO DE LEY
2. FECHA DEL INFORME
3. OBJETO
4. ANTECEDENTES
 - 4.1. DETALLE DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LAS OBSERVACIONES REALIZADAS POR LOS ASAMBLEÍSTAS Y DE LOS CIUDADANOS QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN
 - 4.1. DETALLE DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LAS OBSERVACIONES REALIZADAS POR LOS ASAMBLEÍSTAS Y DE LOS CIUDADANOS QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN
 - 4.1.2. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS RECIBIDAS POR ESCRITO EN EL PLENO DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL
5. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO DE LOS TEMAS QUE COMPONEN EL PROYECTO DE LEY
 - 5.1. ESTABILIDAD LABORAL
 - 5.2. EQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN LAS RELACIONES LABORALES
 - 5.3. MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA LABORAL
 - 5.4. DEMOCRATIZACIÓN REPRESENTACIÓN LABORAL

5.5. UNIVERSALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

6.- DETALLE DE LAS COMPARECENCIAS RECIBIDAS EN EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

7.- DEBATE LLEVADO A CABO EN SESIÓN No. 86 DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

7.1. DETALLE Y ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CAMBIOS PROPUESTOS

7.1.1. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 11 DEL PROYECTO

7.1.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 12 DEL PROYECTO

7.1.3. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO

7.1.4. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO

7.1.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 16 DEL PROYECTO

7.1.6. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO

7.1.7. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 21 DEL PROYECTO

7.1.8. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO

7.1.9. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 26 DEL PROYECTO

7.1.10. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 29 DEL PROYECTO.

7.1.11. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 34 DEL PROYECTO

7.1.12. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 43 DEL PROYECTO

7.1.3. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO

7.1.4. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO

7.1.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 16 DEL PROYECTO

7.1.6. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO

7.1.7. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 21 DEL PROYECTO

7.1.8. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO.

7.1.9. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 26 DEL PROYECTO

7.1.10. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 29 DEL PROYECTO

7.1.11. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 34 DEL PROYECTO

7.1.12. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 43 DEL PROYECTO.

- 8. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE**
- 9. CONCLUSIONES**
 - 9.1. EN REFERENCIA AL CAPÍTULO I DEL PROYECTO DE LEY**
 - 9.2. EN REFERENCIA AL PROYECTO DE LEY EN EL CAPÍTULO II**
- 10. RECOMENDACIONES**
- 11. NOMBRE Y FIRMA DE LOS ASAMBLEÍSTAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME**
- 12. TEXTO DEL ARTICULADO PROPUESTO DEL PROYECTO DE “PROYECTO DE LEY DE JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DEL HOGAR”**
- 13. CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO RELATOR DE LOS DÍAS EN QUE FUE DEBATIDO EL PROYECTO**
- 14. DETALLE DE ANEXOS**

1. NÚMERO Y NOMBRE DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE QUE HA DADO TRÁMITE AL PROYECTO DE LEY

Comisión Especializada Permanente número dos (2) de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.

2. FECHA DEL INFORME

El informe para primer debate del “Proyecto de Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar” ha sido presentado para análisis, discusión, aprobación y envío a la Presidenta de la Asamblea Nacional, el lunes 22 de septiembre de 2014.

3. OBJETO

El presente informe tiene como objetivo recopilar todos los debates, resoluciones, propuestas y recomendaciones emanadas en el Pleno de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, así como los aportes brindados por parte de diferentes sectores de la sociedad civil, en el marco de la socialización dada al proyecto de Ley denominado “Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo No Remunerado del Hogar”, dentro del Primer Debate.

4. ANTECEDENTES

El 15 de noviembre del 2014 se entregó a la asambleísta Gabriela Rivadeneira, Presidenta de la Asamblea Nacional, un proyecto de ley denominado “Ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar”, en el cual se envía un paquete de reformas del Código del Trabajo y de la Ley de Seguridad Social.

Con fecha 19 de noviembre del 2014, el Consejo de Administración Legislativa remitió de manera oficial el mencionado Proyecto de Ley a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social para proseguir con el trámite de legal.

5. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO DE LOS TEMAS QUE COMPONEN EL PROYECTO DE LEY.

5.1. ESTABILIDAD LABORAL

En el proyecto de Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se han incorporado disposiciones cuyo objeto es el fomento de la estabilidad laboral, a través de la generalización de la contratación indefinida a partir del período de prueba, señalando como una excepcionalidad las otras tipologías de contratos, consecuencia de aquello se ha eliminado el desahucio solicitado por el empleador.

Al respecto, la determinación del contrato de trabajo de tiempo indefinido como contrato "tipo" está orientada a la búsqueda de la estabilidad laboral, entendido como el derecho del trabajador a conservar su empleo, otorgándole un carácter permanente a la relación de trabajo y que la disolución del vínculo laboral dependa únicamente de la voluntad del trabajador, salvo en aquellos casos donde el empleador tenga causas plenamente justificadas y previo el procedimiento señalado en la Ley.

La estabilidad laboral pretende proteger al trabajador de los despidos arbitrarios de parte del empleador, pues el trabajo constituye la fuente de ingresos de la economía familiar.

Al respecto el Convenio No. 158 de la OIT, cuando menciona la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, considera que si un trabajador es despedido injustificadamente y sin tomar en cuenta la garantía de estabilidad laboral, deberá ser indemnizado por finalización de servicios o deberá recibir alguna prestación como seguro de desempleo o una combinación de ambas.

El protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales del "Protocolo de San Salvador", en su artículo 7 literal d, establece que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional".

En España, desde 1997, las reformas laborales han estado encaminadas a fomentar la contratación indefinida, con el objeto de lograr estabilidad y fomentar esta forma de contratación. Para ello han utilizado medidas para disminuir el costo de la contratación indefinida como las reducciones y bonificaciones en las cotizaciones de la seguridad social.

Con el propósito de “potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis”, el Consejo de Ministros de España aprobó la Reforma de la legislación laboral en 2012 y dejó en evidencia su afán de propender a la estabilidad en el trabajo.

En Colombia, la estabilidad es un principio del Derecho Laboral, consagrado en los artículos 53 y 125 de su Constitución. El primero se refiere a los trabajadores privados y el segundo, a los servidores del Estado.

La legislación colombiana establece la estabilidad básica en el trabajo, lo que no implica que el trabajador sea absolutamente inamovible, pues siempre existirá la posibilidad de la separación del trabajador por causas justas. Gozan de estabilidad principalmente los empleados públicos de carrera administrativa, los sujetos de fuero sindical, de fuero de maternidad y de fuero por discapacidad.

El artículo 93 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela determina que “la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”. De lo que se desprende la preocupación por evitar el despido injustificado o bien el reconocimiento de las indemnizaciones pertinentes a los trabajadores en caso de despido.

La Ley Orgánica del Trabajo venezolana, garantiza la inamovilidad laboral como instrumento para la estabilidad en el trabajo. Sin embargo, se debe considerar que esta Ley reconoce dos clases de estabilidad laboral: la absoluta y la relativa, pero en la legislación venezolana se evidencia la tendencia hacia una estabilidad absoluta.

El Vicepresidente de la República de Venezuela dictó el Decreto de Inamovilidad Laboral mediante el cual los trabajadores amparados por este no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados sin causa justificada y debidamente calificada por la autoridad del trabajo.

En Ecuador, el Mandato Constituyente No. 8 eliminó la tercerización laboral, la intermediación laboral y los contratos por horas con el objeto de alcanzar la estabilidad laboral.

La estabilidad laboral tiene dos finalidades: la primera, garantizar un medio para el sustento vital y la segunda, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad, por medio de su trabajo.

La propuesta de reforma laboral acoge tanto la legislación internacional como la normativa de países hermanos en aras de evitar el despido injustificado del

trabajador y lograr la estabilidad en el trabajo. Debido a esto, existen muchos argumentos a favor de establecer el contrato indefinido de trabajo después del período de prueba, para determinar si una persona es o no apta para el desempeño de una actividad laboral.

En referencia al período de prueba, se entiende que no es un contrato como tal, incluso al inicio de la redacción del artículo correspondiente (artículo 15 del Código de Trabajo) se lo define como un "tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días" que forma parte del plazo de un año que se establece para el contrato de plazo fijo, razón por la cual, en la actualidad las autoridades de trabajo no pueden registrar contratos que sean exclusivamente de prueba, incluso porque el plazo de noventa (90) días en un contrato de trabajo atenta el vigente principio de estabilidad mínima de un año.

A modo de resumen podría señalarse que, concluido el tiempo de prueba, los trabajadores privados gozarán de estabilidad laboral al ser amparados por un contrato de tiempo indefinido.

Cabe señalar que, para el caso de las empresas o negocios creados para un período de tiempo determinado, se podrá celebrar cualquier otro contrato de trabajo, distinto al de tiempo indefinido, como por ejemplo los contratos por obra, los contratos eventuales, ocasionales o de temporada.

Al respecto del desahucio, el artículo 184 del Código del Trabajo determina que el desahucio se formaliza mediante la "notificación". Al respecto el artículo 624 del Código del Trabajo dispone que el desahucio deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinte y cuatro horas.

En el Proyecto de Reforma se plantea la eliminación del desahucio por parte del empleador como consecuencia de promover la garantía de estabilidad laboral, concediéndole la facultad del desahucio únicamente al trabajador y se propone cambiar la notificación por un "aviso" o comunicación por escrito que haga el trabajador al empleador, sin ninguna formalidad.

El desahucio se hace efectivo mediante el cumplimiento de formalismos que en muchas ocasiones han impedido que el trabajador pueda beneficiarse de la bonificación del 25% de su última remuneración, por cada año de servicio, pues el desconocimiento del procedimiento y el trámite engorroso que implica acudir ante las instancias administrativa para "renunciar" al empleo, constituyen verdaderos problemas para el trabajador, quien ha preferido renunciar directamente en la empresa, sacrificando de este modo, por no cumplir una formalidad, la bonificación por tiempo de servicio a la que tiene derecho.

Con la reforma se propone suprimir dicho trámite, facilitándole al trabajador la presentación de su renuncia en el mismo lugar de su trabajo, situación que permitirá a todos los trabajadores comunicar a su empleador el deseo de terminar la relación laboral y ser acreedores a la bonificación por desahucio.

Este cambio innovador del desahucio también disminuirá el trabajo de las Inspecciones de Trabajo, entidades que emplean cuantiosos recursos tanto personales como económicos en los procedimientos de notificación de desahucios.

Al convertirse el desahucio en un mero aviso, se evita cualquier tipo de oposición de parte del empleador, quien estará sometido a aceptar la decisión del trabajador de terminar la relación laboral, sin que le sea necesario justificar tal decisión; sin embargo, es necesario garantizar en favor del trabajador el seguimiento e inmediato pago de su liquidación por la Autoridad del Trabajo y en favor del empleador, un período prudente de tiempo que le permita buscar un reemplazo.

Los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 38 y 40 del proyecto de Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo incluyen reformas orientadas a promover la estabilidad de los trabajadores.

5.2. EQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN LAS RELACIONES LABORALES

En los conflictos entre empleadores y trabajadores surgidos por la dinámica laboral, las instancias resolutorias a la hora de dirimir, analizan la naturaleza y los principios especiales que reglan dichas relaciones contractuales, distintas de otras ramas del Derecho. Esto debido a la dualidad que ostenta el trabajo, por ser un tema de análisis de las ciencias económicas y por ser un derecho humano fundamental.

Las relaciones laborales coexisten en un tripartismo permanente, donde el empleador, dueño de la fuente de empleo, fija las condiciones de trabajo; el trabajador se adhiere a las estipulaciones contractuales propuestas o, en algunos casos, busca ejercer su minúscula facultad negociadora para cambiar a su favor las condiciones iniciales de contratación; y el Estado busca equilibrar la balanza promoviendo regulaciones mínimas que le permitan al trabajador alcanzar niveles de vida digna con la retribución que recibe por su trabajo.

Sobre este tema, la propuesta incluye temas como el reparto equitativo de utilidades entre los trabajadores de aquellas empresas que pertenezcan a un mismo grupo económico y que comparten procesos productivos, comerciales o de servicios dentro de una misma cadena de valor, conocidas también como

"empresas vinculadas". Así también se refiere a garantizar el reparto de utilidades en favor de los trabajadores de aquellas empresas que brindan servicios complementarios pero que tengan relación directa con la empresa usuaria. Exceptuándose aquellos contratistas (personas naturales o jurídicas) no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, es decir 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. Incorpora la institución del "despido ineficaz", para precautelar el empleo y la estabilidad laboral, cuyo afán es disponer la reincorporación inmediata al puesto de trabajo, en aquellos casos donde el trabajador afectado es una mujer embarazada o miembro de la directiva sindical. Fija límites a las brechas remunerativas señalando techos en la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos de las empresas, disponiendo que su valor no podrá superar el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja del trabajador de la empresa por el valor que establezca anualmente el Ministerio rector del trabajo, considerando para aquello, aspectos técnicos, económicos, tecnológicos, entre otros, de la empresa. Extiende la jurisdicción coactiva del Ministerio del Trabajo, para el cobro de las utilidades a favor del trabajador, cuando las mismas han sido determinadas por la Autoridad Tributaria, debido a declaraciones inexactas o falsas de la empresa y con la respectiva resolución firme y ejecutoriada, luego del trámite de ley y la garantía del debido proceso y el derecho a la legítima defensa del administrado.

Al respecto de cada tema es necesario realizar algunos análisis. En referencia a las utilidades es necesario señalar que "las utilidades aparecen en el siglo XIX; aquí se les conceden a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos, (...) convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y principios esenciales del derecho positivo"¹.

En el Ecuador, por el año de 1941 se dicta un Decreto Ejecutivo que reglamenta el uso de la cantidad que un Comité de Empresa perciba por concepto del 5% de las utilidades líquidas de la empresa. Porcentaje que se destinará específicamente a finalidades sociales y, en otra parte, se distribuirá proporcionalmente entre los trabajadores de la empresa.

En la Constitución ecuatoriana de 1946 se estableció la participación mínima del 5% de utilidades para los trabajadores.

En 1964 mediante Decreto Supremo se ordena destinar el 3% anual de las utilidades líquidas de las empresas para la organización y funcionamiento de las

¹ Viteri, Llanga Joaquín, *El Salario*, página 76.

colonias vacacionales, residencias veraniegas y centros de recreación y descanso, para la recuperación material y espiritual de la clase trabajadora.

Este porcentaje se fijará teniendo como base el balance anual correspondiente de la empresa, la cual depositará tales valores en la Caja Nacional del Seguro Social.

En 1972 se dicta un reglamento para la distribución del 5% de utilidades de los ejercicios económicos de los empleadores, en proporción al número de hijos menores de 18 años, a través de la asociación mayoritaria previamente calificada y se realiza una reforma que ordena distribuir el 15% de las utilidades líquidas de las siguiente manera: 10% se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente.

En la década de los ochenta el pago de las utilidades a los trabajadores que estaba establecido en el Código de Trabajo tenía un tope de cuarenta (40) Salarios Básicos Unificados (SBU) y el excedente debía ser pasado al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP). Mientras que en los años noventa se cambió el límite estableciendo de (40 SBU a 80 SBU) para cada trabajador y el excedente de las utilidades se enviaba también al SECAP.

En el año 2000, la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), en la parte de las reformas en el Código de Trabajo, en su artículo 173, fijó techos al reparto de utilidades y en la parte pertinente se dispuso:

"Ningún trabajador podrá percibir por concepto de participación en las utilidades anuales, conforme con lo establecido en este artículo, una suma superior a \$ 4.000. El excedente de utilidades luego de realizar el reparto hasta la cuantía y forma establecida en este artículo, será pagado por el empleador a favor del Estado en concepto de impuesto a la renta adicional. Las recaudaciones por este concepto deberán destinarse a los presupuestos de los ministerios de Salud Pública y de Educación y Cultura".

Sin embargo, el referido artículo fue declarado inconstitucional por resolución del Tribunal Constitucional, el 12 de diciembre de 2000.

La vigente Constitución de la República, en su artículo 328 establece que "las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley."

Actualmente, el artículo 97 del Código del Trabajo dispone que:

"El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.

Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.”

Según datos del Ministerio de Relaciones Laborales 16.870 trabajadores gozan del privilegio de percibir utilidades por encima de los USD 8.160,00 cifra que equivale al 0,24% de la población económicamente activa (PEA).

Ahora bien, es necesario señalar que la propuesta de limitar las utilidades de los trabajadores responde a la necesidad de ciertas empresas que pagan salarios bajos a su personal, pese a encontrarse en situación de bonanza económica, incrementen los salarios, esto beneficiaría significativamente la economía familiar, permitiéndole al trabajador contar con un ingreso fijo en forma estable y permanente, también beneficiaría a la economía nacional por el incremento del efectivo circulante.

Además del proyecto se infiere que dicho excedente sería enviado al Seguro Social bajo el principio de solidaridad que sostiene el Régimen de la Seguridad Social en el Ecuador, ya que al establecer que con el excedente se financiarán las prestaciones solidarias de la seguridad social, se evidencia un afán de colaborar con el que menos tiene, a fin de lograr la redistribución equitativa de la riqueza.

La desigualdad en la distribución de la riqueza se encuentra tanto en países desarrollados como en subdesarrollados, situación que puede ser contrarrestada con la cultura de **equidad** que deviene a través de la igualdad y solidaridad.

En referencia a la reducción de las brechas salariales, es necesario señalar que uno de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir consiste en "mejorar la calidad de vida de la población", y por ello se propone disminuir la brecha salarial estableciendo remuneraciones máximas para gerentes generales o altos directivos, en función de lograr la redistribución equitativa de la riqueza, pues tanto los trabajadores como los empleados de una empresa prestan su mano de obra física o intelectual en aras de incrementar el capital del negocio.

Según el Informe Evolución Salarial 2007-2013 de la Escuela de negocios EADA y la consultora de recursos humanos ICESA, en España, existe una brecha bastante significativa entre los directivos y trabajadores de base. El salario medio de los directivos se incrementó un 16,9% entre 2007 y 2013, mientras que los sueldos de los empleados de base crecieron un 8,78% y los de los puestos intermedios menos de una tercera parte, 4,9%.

En España, los salarios más altos los perciben los directivos de sectores industriales, quienes reciben en promedio 81.834 euros anuales. Después, se encuentra los de la banca, con 78.246 euros anuales. El sector de la construcción con 77.250; el de servicios con 75.560 y el de comercio y turismo con 74.647. Los cargos intermedios y los trabajadores de base perciben remuneraciones superiores a los 39.000 euros anuales en promedio, sin embargo, los cargos medios de la banca son los mejores retribuidos. Los sueldos que ganan los empleados base de las actividades de la banca oscilan entre los 22.952 euros y el sector comercio 17.398 euros anuales.

En la actualidad, en Estados Unidos, el 10% de la población más rica concentra el 52% de la renta de ese país, cuando en 1978 ese mismo porcentaje de población sólo concentraba el 32%, de lo que se desprende que su política económica y social ha permitido que a un segmento muy reducido de la población le pertenezca la mayor parte de la renta del país.

En Reino Unido, desde los años ochenta, la remuneración de los principales ejecutivos de las grandes empresas se ha incrementado en 4000%, mientras que el de un empleado medio solo lo había hecho en un 400%, de lo que se deduce que la remuneración de los directivos ha crecido diez veces más que la del empleado medio.

Las políticas de empleo en Ecuador deben estar orientadas a ampliar la participación del trabajo digno en la fuerza laboral, fortaleciendo las formas no reconocidas de trabajo como el trabajo no remunerado en el hogar y el comunitario.

La reducción del desempleo, la generación de nuevos puestos de trabajo

mediante reactivación productiva y reinserción laboral, constituyen prioridades fundamentales del Estado, por lo que incluir la reducción de la brecha salarial entre directivos y trabajadores de base, con el objeto de lograr una redistribución adecuada de la riqueza, que hasta el momento se encuentra concentrada en pocas manos, se vuelve una de las prioridades de un país como el nuestro, donde se promueve al salario digno medidas y políticas en materia laboral orientadas a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

Al respecto de la incorporación del despido ineficaz y las medidas para erradicar y sancionar los actos discriminatorios en las relaciones laborales, es pertinente afirmar que el Estado ecuatoriano, como un estado constitucional de derechos y justicia, por disposición de la Constitución brinda un régimen de protección especial para garantizar el efectivo goce y ejercicio de los derechos. Entre estos derechos se debe destacar el igualdad y no discriminación previsto por los artículos 11 y 66 de la Carta Magna, concebida como una ficción jurídica destinada a garantizar la igualdad de condiciones a todas las personas, más allá de sus condiciones o atributos personales. Esta ficción jurídica reconoce paradójicamente la desigualdad intrínseca y propia de la sociedad, por lo que el ordenamiento jurídico busca equiparar estas desigualdades y de esta manera evitar tratamientos injustos.

La relación entre trabajadores y empleadores, sin duda es un trato entre individuos en desigualdad de condiciones, por lo que las normas laborales deben procurar corregir dichas desigualdades y así equiparar la condición entre los más débiles y los más poderosos.

En ese sentido, un tratamiento discriminatorio en una relación laboral acentúa aún más las diferencias naturales entre patronos y empleados, razón por la cual instrumentos internacionales como la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como los Convenios de la OIT y la normativa nacional marcan la pauta para establecer el estándar de igualdad y en especial de la dignidad humana, a fin de evitar la discriminación en contra de las personas, atendiendo a condiciones o atributos personales.

Con estos antecedentes, el despido arbitrario puede calificarse como un acto de discriminación, si se considera que las arbitrariedades implican actuaciones con exclusiones irrazonables que impiden el efectivo ejercicio de derechos sobre la base de consideraciones igualitarias. Por lo que al ser un acto ilegítimo, la ley debe franquear los mecanismos para que la parte afectada o sea el trabajador, cuente con los mecanismos y herramientas necesarias para que la vulneración a sus derechos sean reparados y las actuaciones discriminatorias cesen.

En tal virtud, un despido basado en razones discriminatorias no puede considerarse como válido y el trabajador debería ser reincorporado a su trabajo. De esta manera surge el concepto de despido ineficaz, como una medida tendiente a evitar el trato discriminatorio y garantizar consecuentemente el respeto a los derechos a la igualdad y a la dignidad humana, en especial cuando se trata de proteger a grupos de mayor vulnerabilidad, cuya afectación puede ser aún mayor si se toman en cuenta sus circunstancias personales.

Este es el caso de las mujeres embarazadas, quienes cuentan con una protección especial en el campo laboral, tal como lo establece el artículo 332 de la Constitución por el cual "(...) se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos." Lo citado guarda relación con el derecho a la igualdad y no discriminación desarrollado por el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República, por el cual se prohíbe cualquier tipo de distinción discriminatoria en razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Dicho de otra manera, el régimen constitucional otorga una protección especial a la madre, para garantizar su estabilidad laboral y que esta no sea menoscabada por afectación directa a sus derechos de igualdad y dignidad, además le concede la garantía de protección también al ser que está por nacer, cuya vulnerabilidad puede ser mayor.

No obstante lo anterior, es importante recalcar que, la protección está dada por la condición de derecho humano que tienen los derechos laborales, puesto que así han sido considerados por los distintos instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 23 y 25; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 14; el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículos 7 y 8; el Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos, en materia de derechos económicos sociales y culturales.

Del mismo modo, otro de los grupos que merecen protección especial sobre la base de sus circunstancias personales, son los directivos o miembros de agremiaciones o sindicatos quienes no pueden ser despedidos por tener esta calidad.

En ese sentido el Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la "Aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva" establece en su artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Lo cual se relaciona con el artículo 326 numeral 7 de la Constitución que garantiza la agremiación sindical y garantiza su protección por parte del Estado.

Este tipo de protección garantiza una vez más los derechos a la igualdad y a la dignidad humana, para evitar tratos injustos y discriminatorios, que pueden menoscabar el efectivo goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores, cuyo sustento está basado en los derechos humanos.

Finalmente, al respecto de la ampliación de la jurisdicción coactiva del Ministerio de Trabajo para cobrar las utilidades de los trabajadores, es necesario señalar que la coactiva "es la potestad jurisdiccional asignada a las entidades de Derecho Público del nivel central nacional y territorial, para hacer efectivas por sus propios medios las obligaciones legalmente causadas a favor del erario público"².

La visión progresista del proyecto de reforma laboral amplía el campo de acción de la Jurisdicción Coactiva, en función de varios principios rectores del derecho laboral, entre ellos el "principio protector", el de "irrenunciabilidad de derechos", y el de "primacía de la realidad", los mismos que propenden a proteger al trabajador por encontrarse en situación de desventaja frente al empleador.

De esta manera se plantea que tanto las multas como las utilidades recaudadas mediante procedimiento coactivo sean a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras.

² http://www.derecho.com/c/Jurisdicci%C3%B3n_coactiva visto 18-12-2014

La Constitución, en su artículo 3 numeral 1, determina como deber del Estado garantizar, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, garantía que se aplicaría en el sentido de que el trabajador sería beneficiado tanto por las multas como por las utilidades cobradas mediante coactiva.

La temática desarrollada en párrafos anteriores, denominada "Equidad y discriminación positiva en las relaciones laborales", se encuentra desarrollada en los artículos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 24, 26 y 41 del Proyecto objeto del presente Informe.

5.3. MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA LABORAL

Al respecto de la modernización del sistema laboral, se han incluido varias reformas en el actual Código de Trabajo que promueven la voluntariedad de la mensualización en el pago de los décimos para el sector privado como en el sector público. Al Ministerio de Relaciones Laborales se le asigna la competencia exclusiva en materia de "Seguridad y Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales", que en la actualidad se encuentra disperso con el IESS, y la eliminación del requisito de la autorización laboral para el trámite de regularización migratoria de los extranjeros.

Al respecto nos detendremos en el análisis de la eliminación del requisito de la autorización laboral, para lo cual es necesario señalar que el Estado tiene como objeto promover las formas de producción que aseguren el Buen Vivir de la población, y, en tal sentido, deberá dictar y desarrollar políticas destinadas a la consecución del pleno empleo, eliminación del subempleo y del desempleo.

Con el afán de garantizar el empleo, la legislación debe estar orientada a la protección del empleo regulando los derechos y deberes de trabajadores y empleadores y establecer condiciones mínimas de trabajo para mejorar la calidad de vida de la población, que además constituye un objetivo del Buen Vivir.

Las políticas de protección del empleo deben dirigirse a la protección de las personas desempleadas y al fortalecimiento de sectores empresariales.

Los emigrantes extranjeros enfrentan el problema de adaptación a las condiciones laborales del país, pero sus necesidades son similares a las de los nacionales para cubrir sus elementales necesidades.

El problema radica en el país receptor de emigrantes, que debe adaptar su economía para recibir a grupos humanos y dotarles de los mismos beneficios que a los nacionales. En el caso ecuatoriano, la Constitución de la República, en su

artículo 3 numeral 1, establece como deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Desde este punto de vista, el artículo 560 del Código del Trabajo constituye una barrera para que los extranjeros regularicen su situación laboral en el país, pues la obtención de la autorización laboral, en la práctica, reviste serias dificultades para el trabajador.

Día a día los derechos de los trabajadores extranjeros en el sector privado son vulnerados y, en muchas ocasiones, su mano de obra genera menor remuneración por su condición; sin embargo actualmente se ha promovido un programa de inspecciones laborales en diversos sectores, con la finalidad de verificar anomalías y garantizar los derechos laborales y sociales tanto de los trabajadores nacionales como de los extranjeros.

A nivel internacional, desde 2003, Barcelona ha emprendido un enfoque global estratégico con políticas de integración e inclusión social de ciudadanos extranjeros en relación con ciudades similares.

Al respecto "la OIT ha elaborado normas internacionales en los campos del empleo, las condiciones de trabajo, la política salarial y de remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo y la protección social, entre otros. Estas normas orientan tanto el desarrollo legislativo nacional como el diseño de estrategias y de políticas nacionales que tienen por objetivo generar trabajo decente."³

A pesar que la mayoría de países de América Latina y el Caribe ha ratificado los ocho Convenios Fundamentales del Trabajo, nos encontramos frente a importantes retos en el campo normativo, tanto en la ratificación de algunas normas importantes como en la aplicación a través de las legislaciones nacionales y garantizar derechos laborales comunes a todas las personas trabajadoras, nacionales o extranjeras.

La temática desarrollada se encuentra desarrollada en los artículos 15, 37 y 39 del Proyecto objeto del presente Informe.

³ <http://ilo.org/americas/temas/normas-internacionales-del-trabajo/lang--es/index.htm> visto 17-12-2014

5.4. DEMOCRATIZACIÓN REPRESENTACIÓN LABORAL

Entre los avances que promueve el proyecto de Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, al Régimen Laboral, está la democratización de la representación sindical.

La legislación nacional, así como los regímenes constitucionales han recibido una influencia importante por parte de los gremios de trabajadores. Estos fueron entendiendo de a poco la fuerza que podían tener para influenciar al poder político, lo que se ha fortalecido con las innumerables normas de carácter internacional que protegen al sindicalismo y que han marcado la ruta para que los Estados adecuen sus políticas y normas a favor de los trabajadores.

Es así que desde la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en 1919, se reconoció el principio de libertad sindical como un eje fundamental de esta organización internacional. En ese contexto el Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948, estableció como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y empleadores, el poder "constituir las organizaciones que estimen convenientes así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Además el mencionado Convenio instituyó la obligación de que los Estados que lo suscriban adopten "las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación". Razón por la cual es el Estado el obligado a brindar las facilidades para que los gremios de trabajadores puedan gozar efectivamente de su derecho a la asociación sindical.

En el mismo sentido, el Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 otorgó mayores garantías para que los trabajadores no sufran discriminación antisindical, a fin de que se eliminen las limitaciones o condicionamientos para que los trabajadores deban o no pertenecer a determinados sindicatos, por lo que es necesario que los Estados adopten las medidas necesarias para garantizar la no injerencia tanto de las organizaciones de trabajadores en las organizaciones de empleadores y viceversa. Sin embargo, lo más importante a destacar en este Convenio es que consagra el derecho a la negociación colectiva. El artículo 4 consagra que los Estados suscriptores "deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

En el marco de esta legislación y normativa internacional, el sindicalismo ha encontrado sus bases de protección y garantía para sus derechos. Por esa razón las luchas de estos sectores hoy cuentan con el respaldo constitucional que franquea los derechos y mecanismos necesarios para que los trabajadores cuenten con un régimen de protección especializada.

Dentro del derecho a la organización laboral o sindicalización, es necesario señalar que con los derechos intrínsecamente coexisten las obligaciones, y la reforma que se analiza, procura promover la democratización de la designación de los representantes de las y los trabajadores de una empresa o de una rama de trabajo.

Además de que se ha incorporado la facultad de elegir y ser elegido para aquellos trabajadores que hayan pasado cierto período, inicialmente se ha propuesto sesenta (60) días. Pero en razón de que los trabajadores, a partir de la aprobación de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, adquirirían estabilidad superado el período de prueba, se promueve modificar dicho plazo a “noventa días”.

La temática desarrollada se encuentra en los artículos 24, 34 y 35 del Proyecto, objeto del presente Informe.

5.5. UNIVERSALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las reformas a la Ley de Seguridad Social constan en el Proyecto de Ley para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar en el Capítulo II denominado “De la reforma a la Ley de la Seguridad Social”.

El Proyecto de Ley, en su capítulo II, tienen como objetivo incorporar a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar a la seguridad social, a fin de cumplir con el mandato constitucional de universalización progresiva de la seguridad social, en un acto de justicia social que reconoce la labor productiva de personas tradicionalmente excluidas del acceso al citado derecho.

Conforme han manifestado a través de sus intervenciones públicas y en las intervenciones realizadas ante esta Comisión, los delegados y representantes del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social señalan que, por pedido del Presidente Constitucional de la República, Rafael Correa Delgado, han trabajado a lo largo de más de cuatro (4) años en una propuesta de orden técnico y legal que implemente el mandato constitucional de la universalización de la seguridad social.

Al respecto el artículo 1 de la Constitución de la República establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Esta

conformación del Estado exige que se presten las garantías necesarias para la plena vigencia de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

En esta lógica de la conformación del Estado Constitucional Social de Derechos y de Justicia, el modelo de desarrollo del Sumak Kawsay está pensando en postulados que sirven para corregir esos excesos o disfuncionalidades generadoras de desigualdad y de exclusión social, así como para establecer claramente la corresponsabilidad pública de la obligación de garantizar la cobertura de los riesgos sociales.

En cuanto a la Seguridad Social, el artículo 34 de la Constitución reitera su carácter constitucional como derecho que, siendo irrenunciable para todas las personas, es además una responsabilidad primordial del Estado y establece como sus principios rectores la "solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación".

El segundo apartado del mismo artículo 34 insiste en el compromiso del Estado de garantizar y hacer efectivo o real el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, incluyendo en ésta a las personas que realizan un trabajo no remunerado en los hogares, actividades de auto sustento en el campo, el trabajo autónomo en todas sus formas, así como quienes se encuentren en situación de desempleo.

El artículo 367 de la Constitución reitera el carácter universal del derecho a la seguridad social, lo que supone un tratamiento igualitario para todos bajo sus particulares circunstancias, lo que significa que todos los ciudadanos tienen derecho a algún tipo de protección pública según sus características personales y la concreta situación de necesidad a la que deben hacer frente. A este respecto, el artículo 369, segundo párrafo, precisa que la protección se extenderá a toda la población, con independencia de que sea urbana o rural y también de cuál sea su situación laboral, esto es, una nueva concreción del principio de universalidad de protección; tanto que se determina la inclusión en el campo subjetivo de la protección social a las personas no remuneradas del hogar como sujetos productivos y merecedores de derechos relacionados a su actividad, así como amparar a un colectivo particular como es el constituido por las personas que realizan un trabajo no remunerado del hogar en referencia a su núcleo familiar o de convivencia.

La mención expresa del trabajo no remunerado del hogar como actividad que también da derecho a la protección de la seguridad social constituye un cambio radical en la clasificación tradicional del trabajo. Históricamente, las amas de casa han sido contabilizadas en la Población Económicamente Inactiva (PEI), por considerarse que "no realizan ningún trabajo". El Gobierno Nacional, consecuente con este proyecto revolucionario, propone reconocer la labor productiva del trabajo

no remunerado del hogar por tratarse de un trabajo socialmente útil que contribuye al desarrollo del país. Según los resultados de la “Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado” publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el trabajo no remunerado del hogar representa al menos el 15,41% del Producto Interno Bruto (PIB), es decir 6,12 puntos más de lo que representa la industria de extracción petrolera⁴.

En ese sentido, el artículo 333 de la Constitución partiendo de la utilidad social del trabajo doméstico o en el hogar en cuanto a lo que se refiere a la educación y a la formación de los hijos, al cuidado y sustento de éstos y de otros familiares, y al propio mantenimiento y cohesión de la unidad familiar, tiene como objetivo revalorizar este trabajo visibilizando esa labor cotidiana, asumida en su mayoría por las mujeres.

De acuerdo con los estudios técnicos presentados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en su comparecencia del día 18 de diciembre de 2014 ante el pleno de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, de los estudios técnicos presentados por el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social en la comparecencia del día 10 de diciembre de 2014, los datos estadísticos, entre otros, desarrollados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, realizados el mismo día, en el año 2015 se estima que existirían alrededor de un millón quinientas mil personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y dentro de este grupo se encuentran, conforme los datos constantes en el Registro Social, aproximadamente cuatrocientas mil mujeres beneficiarias del Bono de Desarrollo Humano.

Los estudios que se han remitido como fundamento a la propuesta de reforma a la Seguridad Social y que reposan en los archivos de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, afirman que la propuesta es totalmente sostenible. Como parte de dicha sostenibilidad se argumenta que en los primeros 20 años de proyección el gasto en prestaciones como porcentaje de la masa salarial recién alcanza el 1%, en las proyecciones matemáticas y cálculos actuariales que se remiten, se puede apreciar que incluso para el año 2053 se alcanzaría un gasto en pensiones del 10% de la masa salarial. En consecuencia, respecto de una cotización de 13.25% que es la que se ha considerado para cubrir las pensiones por vejez, invalidez (que incluye incapacidad permanente total y absoluta) y muerte, los ingresos captados en cada año son suficientes para cubrir los gastos anuales. En resumen, los estudios determinan que en todo el período de la proyección, la misma que se ha realizado para cuarenta (40) años, se requiere de 2.4% de la masa salarial para cubrir las pensiones, es decir que si en todo el período de proyección se recibe el 13,25% de la remuneración básica unificada como aporte a la seguridad social de este

⁴ Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado, INEC, 2014.

nuevo universo de asegurados, se tienen recursos suficientes para cubrir sus pensiones en los próximos 40 años.

La temática desarrollada se encuentra desarrollada en los artículos 42, 43, 44 y 45 del Proyecto, objeto del presente Informe.

6.- DETALLE DE LAS COMPARENCIAS RECIBIDAS EN EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

La Comisión de los derechos de los Trabajadores en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 58 de la Ley Orgánica de la función legislativa, inició un proceso de socialización tanto con las instancias estatales relacionadas con el tema, organismos técnicos especializados y actores de la sociedad civil quienes pudieron exponer sus criterios frente a los asambleístas miembros de la Comisión. De esta forma se recibieron las siguientes comparencias:

03 de diciembre de 2014, 09h30. Sesión N° 78.

- Ministro Eco. Carlos Marx Carrasco en representación del Ministerio de Relaciones Laborales
- Eco. Richard Martínez en representación de la Cámara de Industrias y Producción.
- Ing. Christian Cisneros en representación de la Dirección Ejecutiva de la Cámara de la Pequeña y Mediana Empresa – Capeipi

03 de diciembre de 2014, 15h00. Sesión N° 79.

- .Msc. Ana María Larrea. Secretaria Técnica de la Erradicación de la Pobreza, en representación de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES)
- Sr. Bryan Zambrano. Representante de la Asociación de Trabajadores de la empresa telefónica "CLARO"
- Sr. Juan Carlos Oleas. Presidente de la Asociación de Trabajadores y Empleados de la empresa telefónica "MOVISTAR"
- Dr. Pablo Villegas. Jefe Nacional de Movimientos Migratorios, en representación del Servicio de rentas Internas (SRI).

08 de diciembre de 2014, 10h00. Sesión N° 80.

- Sra. Judith Flores. Vocera de la Asamblea Popular de Mujeres
- Dr. Ángel Torres Maldonado. Delegado Jurídico de la Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME).
- Dr. Edwin Miño. Secretario Ejecutivo del Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador. (CONGOPE)
- Ab. Darwin Matute. Asesor Jurídico de la Federación de Campesinos Libres del Ecuador (FENACLE)
- Sr. Gerardo Tumbaco vocero de la Coordinadora Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios

08 de diciembre de 2014, 15h30. Sesión N° 81.

- Sr. Marcelo Orellana, vocero de la Confederación Unitaria de Trabajadores Autónomos del Ecuador (CUTAE)
- Sr. Edgar Sarango y el Dr. José Chávez, presidente y asesor jurídico respectivamente del Frente Unitario de Trabajadores (FUT)
- Srta. Diane Rodríguez, vocera de la Organización Silueta X
- Ing. Ana Maldonado, vocera de la Comisión Nacional Afro-ecuatoriana (CONAFRO)

10 de diciembre de 2014, 09h30. Sesión N° 82.

- Sra. Maritza Zambrano, vocera de la Asociación de Trabajadora Remuneradas del Hogar.
- Sra. Lourdes Aimacaña, representante del Movimiento Mujeres por la Vida
- As. Rodrigo Collaguazo, Copresidente de la Coordinadora de Movimientos Sociales en representación de la Confederación Nacional del Seguro Social Campesino
- Sras. Teresa Villavicencio, Edison Lima y Sr. Edison Lima, representantes de la Asamblea Extraordinaria de las Asociaciones de Jubilados Pensionistas y Adultos Mayores
- Viceministra. Dra. Cecilia Tamayo, en representación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
- Ministra. Msc. Cecilia Vaca Jones en representación del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social.

10 de diciembre de 2014, 15h00. Sesión N° 83.

- Dr. Carlos Hanh, Vocero de la Asociación de Gestión Humana del Ecuador

- Eco. Pablo Arosemena Marriot, Presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil
- Sr. Pedro Quishpe, Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores Cementeros
- Dr. José Rosero, Director Ejecutivo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)
- Sr. Jorge Calderón Casco, Presidente de la Federación de Taxis del Ecuador

18 de diciembre de 2014, 09h00. Sesión N° 84.

- Eco. Víctor Hugo Villacres, Presidente del Directorio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
- Sr. Javier Torres, Vicepresidente de la Federación Nacional de Personas con Discapacidad

Cabe recalcar también que como parte del proceso de socialización se realizaron en coordinación con la Escuela Legislativa dos foros de análisis el día 11 de diciembre y el 17 de diciembre respectivamente, procesos que fueron puestos a conocimiento de todos los miembros de la Asamblea Nacional y que contaron con la participación del economista Javier Estupiñán en representación del Ministerio del Trabajo (Subsecretaría de Trabajo y Empleo), del Economista Lenin Cadena en representación de la Secretaría Técnica Para la Erradicación de la Pobreza, de la Alison Vásconez especialista en género de ONU –MUJERES, de la abogada Mónica Vinuesa, asesora jurídica del Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, de la dra. Cecilia Tamayo Vice Ministra de Inclusión Social y Económica, del Economista Victor Hugo Villacrés Presidente del Directorio Ejecutivo del IESS y del asambleísta Diego Vintimilla en representación del Grupo Parlamentario por los Derechos de las Mujeres, eventos dirigidos para analizar la propuesta con la comunidad universitaria y sectores académicos, así como con los sectores sociales beneficiados por la medida y otros actores interesados en el proceso de discusión.

De forma adicional la Comisión también recibió las observaciones, criterios y planteamientos realizados por escrito por las siguientes personas e instituciones, según el siguiente detalle:

Proponente	Fecha	Oficio
Asambleísta Nelson Serrano	Quito, 18 de diciembre de 2014	N° 229-2014-ASNS
Sra. Grecia Logroño Red de Talento Humano	Guayaquil, 17 de diciembre de 2014	s/n
Sr. Pedro Quishpe Secretario General Comité de Empresa de Cementos LAFARGE	Otavalo, 18 de diciembre de 2014	s/n
Sr. Felipe Pezo Vocal Sector Empleador del Directorio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Quito, 18 de diciembre de 2014	N° IESS-CDEMP-2014-0045-OF
Sr. Ángel Aguirre Trabajadores Florícolas de Cayambe y Pedro Moncayo	Cayambe, 12 de diciembre de 2014	s/n
Sr. Cervantes Fárez Presidente de la Federación Provincial de Artesanos Profesionales del Azuay	Cuenca, 26 de septiembre de 2014	N° 142-FPAPA
Dr. Manuel Jiménez Secretario Abogado Facultad de Jurisprudencia PUCE	Quito, 17 de diciembre de 2014	SJ-147-14
Msc. Cecilia Vaca Ministra Coordinadora de Desarrollo Social	Quito, 17 de diciembre de 2014	N° MCDS-MCDS-2014-0983-OF
Sra. Ana Maldonado Federación de Organizaciones y Grupos Negros de Pichincha	Quito, 17 de diciembre de 2014	N° 016-2014
Sr. Andrés Briones Asociación de Jóvenes Empresarios del Ecuador	Guayaquil, 15 de diciembre de 2014	s/n

Maritza Gonzaca Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia del Guayas	Guayaquil, 22 de octubre de 2014	N° 58-CTSG-2014
Fernando Ibarra Parlamento Laboral	Quito, 17 de diciembre de 2014	s/n
Judith Flores Asamblea de Mujeres Populares Diversas del Ecuador	Quito, 17 de diciembre de 2014	s/n
Carlos Hahn Asociación de Humana del Ecuador	Quito, 10 de diciembre de 2014	s/n
Confederación Nacional del Seguro Social Campesino-Coordinadora Nacional Campesina	Quito, 17 de diciembre de 2014	s/n

Jorge Calderon Federación Nacional de Operadoras de Transporte en Taxis de Ecuador	Quito, 9 de diciembre de 2014	N° 0334-PGS-FNCTTE
Edgar Sarango Frente Unitario de Trabajadores	Quito, 8 de diciembre de 2014	N° 0041-FUT-2014
José Antonio Cruz Movimiento Nacional de Trabajadores	Quito, 17 de diciembre de 2014	s/n
María Isabel Altamirano Asamblea de Mujeres Populares Diversas del Ecuador	Quito, 15 de diciembre de 2014	s/n
As. Raúl Auquilla	Quito, 9 de diciembre de 2014	N° 0381-RA-CREO-14
Jorge Calderón FEDOTAXIS	Quito, 17 de diciembre de 2014	N° 03034-PGS-FNCTTE
Carmen Álvarez Asociación de representaciones de Líneas Aéreas en el Ecuador ARLAE	Quito, 9 de diciembre de 2014	ARLAE-PRE-118-2014
Carola Ríos	Quito, 2 de diciembre de	CIC-PE-330-14

Cámara de Industrias de Cuenca	2014	
Guido Jaramillo Hermandad de Ferroviarios Jubilados del Ecuador	Quito, 9 de diciembre de 2014	N° 120-HFJE-CCE
Darwin Matute Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos E Indígenas Libres del Ecuador FENACLE	Quito, 8 de diciembre de 2014	S/N
Bryan Zambrano Empresa Claro	Guayaquil, 3 de diciembre de 2014	s/n
Diane Rodríguez Silueta X	Guayaquil, 8 de diciembre de 2014	s/n

Las observaciones y criterios presentados al proyecto pueden ser consultadas en los anexos del presente informe, pues los mismos fueron debidamente sistematizados y puestos a consideración de los asambleístas miembros de la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.

7. DEBATE LLEVADO A CABO EN SESIÓN No. 86 DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

En la prenombrada sesión se llevó a cabo el debate del Proyecto de Ley para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar, la misma que se realizó el día jueves 18 de diciembre del 2014, fue convocada a las 11:00 y con el receso respectivo fue clausurada a las 18:00 del mismo día.

De la sistematización de las intervenciones de los Asambleístas miembros de la Comisión, respaldados en las observaciones y los aportes de la ciudadanía, de los delegados de gremios, de los representantes de diversas organizaciones, de las entidades públicas, entre otros, que se hicieron al Proyecto, se realizaron cambios al Proyecto inicial.

Las modificaciones en el Proyecto, en su mayoría fueron respaldadas por todos los miembros presentes en la sesión ordinaria donde se llevó a cabo el debate, así también se dejó constancia de las solicitudes de eliminación de ciertos artículos del Proyecto, dichas solicitudes no fueron acogidas pero han quedado registradas en la grabación del audio de la sesión.

Los cambios, que se detallan en párrafos siguientes del Informe, recogen el análisis realizado por la o el Asambleísta que ha propuesto la modificación o corrección. Además se incluye la argumentación sobre la coherencia normativa entre otras disposiciones de igual o superior jerarquía, la reformulación en la redacción de algunos artículos con el afán de mejorar la rápida y precisa comprensión del contenido integral, los criterios ciudadanos que respaldan la modificación, entre otros aspectos.

7.1. DETALLE Y ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS CAMBIOS PROPUESTOS

7.1.1. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 11 DEL PROYECTO

La dinámica empresarial trae beneficios, pero si está mal encaminada puede generar distorsiones en el equilibrio que debe existir entre trabajadores y empleadores. Este artículo promueve la protección al trabajador que se ha visto vulnerado en sus derechos, cuando el empleador ha promovido la creación de varias unidades empresariales, vinculadas en el mismo giro de negocio, con el objeto de evadir el justo reparto de utilidades.

La unificación de utilidades, por determinarse que son empresas vinculadas, opera cuando dentro de un mismo negocio, como por ejemplo el negocio de los medios de comunicación impresa, existiendo inicialmente una sola empresa destinada a la producción del ejemplar impreso, el diseño del diario y su contenido, la venta de publicidad y la comercialización del tiraje, se crean varias empresas, asignando a unas los egresos como el pago de nómina, de materia prima, entre otros, y a otras se les asigna la parte rentable como la venta de publicidad. Y a través de esta estrategia, aun perteneciendo al mismo negocio, los trabajadores de la empresa que produce el ejemplar impreso, que además es la que tiene el grueso del talento humano, no recibe utilidades; y las otras, que son empresas con una ínfima cantidad de empleados, quienes además pueden ostentar la calidad de accionistas o condueños, si las reciben.

Es por ello que el asambleísta Ángel Rivero Doguer, al referirse al artículo en cuestión, manifestó que existe una notoria diferencia entre los conceptos de grupo

económico, el cual es una institución jurídica definida en el Régimen Tributario, y cadena de valor que es una Institución jurídica del Régimen Laboral.

Al respecto debemos señalar que no se dispone, en materia laboral, de definiciones sobre "grupo económico" o "cadena de valor" y no se puede utilizar criterios o definiciones que sobre el tema puedan constar en la administración tributaria, utilizados especialmente para la determinación de vinculación de empresas para el cobro de impuesto a la renta.

En materia tributaria se determina que una empresa pertenece a un mismo "grupo económico" cuando al menos el 40% de su capital le pertenece a la empresa con la que se le relaciona, orientando la vinculación por cuestiones relacionadas al flujo de capitales.

En materia laboral, la responsabilidad solidaria que operaría para la unificación de utilidades, responde al uso de la fuerza laboral de una empresa en beneficio de la otra, dentro de la misma "cadena de valor", independientemente de los capitales o la participación accionaria.

Adicionalmente se sugirió el cambio del término "cadena de valor" por el de "cadena de producción", sin embargo, revisada la doctrina sobre esta terminología, la cadena de producción mira a la producción de bienes o de servicios como un sistema, donde la materia prima, la tecnología, la información y la participación de diferentes actores que cumplen roles específicos, permiten entregar al consumidor un bien o un servicio, la calidad de los bienes o servicios está atado a la correcta interacción entre ellos. Este concepto por lo tanto no aporta en el objeto que persigue la reforma, es decir no brinda elementos con los cuáles tanto el ciudadano como el operador de justicia laboral puedan vincular una empresa con otra, cuando dicha vinculación se ha promovido para evadir el cumplimiento de las obligaciones patronales en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Esta propuesta se sustenta en los criterios de Richard Martínez Presidente de la Cámara de Industrias y la Producción quien ha señalado que en el contexto ecuatoriano se debe precisar el establecimiento de la vinculación existente entre dos o más empresas, para evitar que la norma tenga un carácter discrecional y una amplitud que establezca una vinculación de carácter indefinido, lo cual en última instancia consideramos implicaría dificultades en la aplicación de la norma.

Adicionalmente el ingeniero Christian Cisneros, en representación de la Cámara de la Pequeña Y Mediana Empresa de Pichincha, quienes abarcan el 67% de la capacidad de las PYMES a nivel nacional, señala que en los pequeños y medianos emprendimientos no es una práctica común el establecimiento de grupos económicos. No obstante, considera que debería tomarse en cuenta el hecho de que pequeños y medianos empresarios participan también en los

directorios de empresas más grande, pero con carácter técnico, es decir con un carácter de asesoría técnica sin injerencia en la administración o control.

Carlos Hahn, a nombre de la Asociación de Gestión Humana del Ecuador, señala que debe existir una mejor definición de la vinculación empresarial para garantizar reglas de juego clara que no fomenten conflictividad, el doctor. Vincent Durin de la Cámara de Comercio de Guayaquil apunta que el nivel de vinculación debería determinarse con mayor claridad y establecerse en función de las relaciones de capital.

Con estos argumentos se propone que en el texto de la reforma se defina legalmente el concepto de "cadena de valor", y de esta forma aclarar el objeto del artículo.

7.1.2. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 12 DEL PROYECTO.

El asambleísta Ángel Rivero Doguer, al referirse a éste artículo, hizo un análisis a la redacción del artículo propuesto en el Proyecto, señalando que los elementos que se considerarán para la determinación de vinculación de las empresas en materia de responsabilidad laboral son:

- Las empresas vinculadas pueden ser personas naturales, jurídicas o sociedades.
- Que las empresas tengan su domicilio en el Ecuador.
- Que una de ellas o un tercero (persona natural o jurídica) participe directa o indirectamente en la dirección, administración, control del capital de la otra.

Por su parte, el asambleísta Bairon Valle Pinargote señala que dentro del artículo 12, para el mejor desarrollo del texto, se plantea la moción de que se suprima la palabra "indirectamente" por que generarían interpretaciones subjetivas.

De igual manera, el asambleísta Fausto Cayambe manifiesta que dentro del articulado 11 y 12 del proyecto se debe plantear definiciones más claras en lo relacionado a grupo económico y cadena de valor. Por ello se sugiere que el asambleísta Rivero presente un desarrollo de esta temática.

La asambleísta Cristina Reyes, al referirse al artículo 12, señala que en el mismo se contempla la categoría de empresas vinculadas y que esta se debe manejar con especial cuidado para que los trabajadores no sean perjudicados en relación de sus utilidades. Pero de igual forma con los partícipes de una empresa responsabilizándolos de manejos indebidos y que estén fuera de su control, por lo que señala que debería eliminarse la referencia que se hace sobre "grupo

económico" ya que en muchas ocasiones difieren completamente su naturaleza económica. Bajo ese contexto sugiere que se elimine los términos "directo e indirecto" y poner que "para efectos de responsabilidad laboral se considerará empresa vinculada aquella que compartan procesos productivos, comerciales o de servicio dentro de una misma cadena de valor".

El asambleísta Andrés Páez Benalcázar, sobre los artículos 11 y 12, manifiesta que se debe definir claramente el término "cadena de valor", ya que en el texto original está sujeto a muchas subjetividades, señala que el artículo 12 es demasiado extenso en desmedro de fijar objetivamente la responsabilidad solidaria. Dice, además, que no se puede considerar empresa vinculada a una persona natural. Por otro lado la palabra "indirecta" es totalmente subjetiva, la responsabilidad solidaria debe ser enfocada en parámetros de las participaciones y el alcance de la misma para fijar responsabilidades solidarias que sean equitativas, esta se basa en la administración, la gestión y el poder decisorio en el manejo empresarial. Este tema se debe limitar para que bajo ningún aspecto el mercado de valores se vea afectado y de igual manera las personas naturales que, en una muy limitada participación de una empresa, tampoco se vean afectadas por el manejo de las directivas o de participaciones accionarias.

Por otro lado, es necesario señalar que el efecto de la vinculación entre empresas es que todas ellas en su conjunto serán solidariamente responsables en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores.

Al respecto, uno de los errores que se aprecian en el artículo propuesto es que el requisito para determinar la vinculación, es que la o las empresas tengan domicilio en el Ecuador, por lo que una estrategia empresarial será cambiar el domicilio de las empresas.

En referencia al requisito de "participación directa o indirecta en la dirección, participación o capital", la realidad empresarial, conforme lo puede certificar la Superintendencia de Compañías, es que las empresas invierten sus utilidades en otras empresas como una estrategia denominada "diversificación de inversiones", por otro lado es subjetivo el hecho de que se pretenda señalar vinculación empresarial por la "participación indirecta", porque en un mundo globalizado las empresas optan por forjar acuerdos conocidos como "alianzas estratégicas", medidas que adoptan muchas empresas pequeñas y medianas para hacerle frente a las grandes.

Finalmente, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) han señalado los criterios técnicos para determinar la vinculación entre empresas, abordando tres aspectos: la administración, la gestión y el capital, siendo estos los parámetros que deben apreciarse, con perspectiva laboral, para reformular el artículo en cuestión.

Esta propuesta se sustenta además, en los aportes que la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha (CAPEIPI) ha realizado respecto de este aspecto, con la salvedad de que no se afecte a las PYMES (empresarios) que han sido invitados o forman parte de directorios de empresas más grandes que apoyan en la asesoría técnica y no en la administración y control.

Finalmente, ha sido consenso de los miembros de la Comisión dentro del Debate que se llevó a cabo que se elimine la referencia de participación indirecta en la dirección, administración, control o capital, entre empresas vinculadas, que menciona la propuesta de artículo, porque referencias de esta naturaleza, la doctrina las considera normas de texto abierto y que, a la hora de aplicación, pueden generar interpretaciones de carácter subjetivo en desmedro del espíritu que impulsó al legislador su redacción y codificación.

7.1.3. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO

Los asambleístas Kerlly Torres, Fausto Cayambe Tipán y Cristina Reyes Hidalgo, al referirse a éste artículo, señalaron que esta medida lo que promueve evitar el desgaste administrativo del Ministerio del Trabajo, quien destina muchos recursos para implementar acciones efectivas de búsqueda para pagarle las utilidades a los trabajadores de cuáles el empleador dice desconocer el domicilio para entregarles dicho beneficio.

Adicionalmente el asambleísta Andrés Páez señala que es necesario incluir la responsabilidad de que el Ministerio del Trabajo publique en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios, los montos y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades, facilitando dicha información en beneficio de las y los trabajadores.

Se sugiere cambiar el párrafo último por:

“Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o la extrabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Ministerio rector del trabajo establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se considerará recurso público. (...)”.

Para no generar la duda de que el Empleador deberá depositar dos veces las utilidades no cobradas, una en la cuenta del trabajador y otra en la cuenta que designe el Ministerio de Trabajo.

7.1.4. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO

Al respecto el asambleísta Bairon Valle Pinargote señala que en el artículo 15 del proyecto, se elimine la última frase "igual derecho tendrán los servidores públicos", pues los servidores están regidos por otra normativa.

Concuerda con aquello el asambleísta Andrés Páez Benalcázar quien señala que debe eliminarse la referencia que se hace de los servidores públicos, ya que esto último le corresponde al ámbito regulatorio de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Estas propuestas de reforma al texto original del artículo 15 del Proyecto están respaldadas por la propuesta presentada por el Parlamento Laboral Ecuatoriano, quien por intermedio de su representante Fernando Ibarra señala que en lugar de decir "servidores públicos" debe decir: "trabajadores del sector público" en razón que el Código del Trabajo no ampara a todos los servidores públicos de manera general, sino solo a los calificados como "obreros". Cabe recordar que el término "trabajadores" es universalmente utilizado como genérico de empleados y obreros, públicos o privados, y que, para la OIT, el término "obrero" está en desuso.

7.1.5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 16 DEL PROYECTO

En referencia a este artículo innumerado, para no generar confusión al momento de citarlo, se sugiere denominarlo como artículo "116 A.-" o "116.1.-", o de forma concordante con lo establecido en la técnica legislativa.

El asambleísta Bairon Valle señala que dentro del artículo 16 del proyecto, que la norma dispone al Ministerio (dentro de los numerales 3 y 5) efectuar la medición del nivel tecnológico, lo que debería ser direccionado al ministerio del ramo o al que tenga la competencia, señalando que tampoco el ministerio del Trabajo podría regular el nivel de productividad.

La Comisión y sus voceros sostienen esta propuesta con el argumento de la distribución equitativa de la riqueza entre las y los ecuatorianos.

La propuesta para la fijación de límites a brechas remunerativas señalando techos en la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos de las empresas, disponiendo que su valor no podrá superar el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja del trabajador de la empresa por el valor que establezca anualmente el Ministerio rector del trabajo, consideraría:

- Naturaleza y sector económico de la empresa.
- Situación financiera.
- Nivel tecnológico de la empresa.
- Número de personas trabajadoras.
- Niveles de productividad.
- Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.

Al respecto han sido repetitivas las exposiciones de diferentes sectores que determinan la subjetividad de los requisitos o elementos a valorar para fijar el múltiplo del techo remunerativo. Por un lado no se ha justificado que el Ministerio de Trabajo tenga la capacidad para determinar los niveles tecnológicos y de productividad por sector económico, por otro lado la Autoridad de Trabajo podrá establecer otros elementos, abre la posibilidad de resoluciones subjetivas que aún revestidas de legalidad podrían no ser justas.

El señor Pedro Quishpe, en su calidad de Secretario del Comité de Empresa de los Trabajadores Cementeros, en relación a la compensación por límites de brechas remunerativas, señala que la reforma no contiene una estipulación clara que permita la efectiva defensa de salarios dignos frente a los empresarios, y que debería implementarse la reforma que viabilice el compromiso del múltiplo de 20 a 1 que ejemplificó el señor Presidente de la República.

Con estos argumentos se sugiere eliminar de la propuesta de artículo en la facultad de del Ministerio de Trabajo determinará para medir los niveles tecnológicos de una empresa a la hora de determinar las brechas remunerativas.

Se sugiere eliminar de la propuesta de artículo en la facultad de del Ministerio de Trabajo determinará para medir los niveles productivos de una empresa a la hora de determinar las brechas remunerativas.

7.1.6. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO

El artículo en referencia busca desalentar a los empleadores que pretendan cesar o despedir a un trabajador por cuestiones que se apartan de los parámetros de la legalidad, incluso disponiendo en aquellos casos donde el trabajador es parte de los grupos de atención prioritaria laboral como el caso de las mujeres embarazadas, los dirigentes de la directiva de la organización de los trabajadores y de las personas con discapacidad, que el despido sea ineficaz, disponiendo la inmediata reinserción del trabajador a su puesto de labor, y en aquellos casos

donde no se continúe la relación laboral, la Autoridad Laboral mandará a pagar las remuneraciones pendientes más el 10% de los meses que el trabajador no ha prestado servicios, un año entero por concepto de indemnización a favor del trabajador y todas las indemnizaciones y bonificaciones que establezca la ley.

Esta reforma propuesta incluye una nueva condición o causal para la solicitud del trabajador de Visto Bueno en contra de su empleador; sin embargo, es necesario señalar que se incorpora como agravante a la causal de injurias en contra de los trabajadores, las "injurias discriminatorias", más en la legislación nacional no se dispone la definición de la categoría de "injurias discriminatorias", requisito fundamental que debería permitirle a la Autoridad Laboral determinar si el empleador ha incurrido en esta causal de Visto Bueno.

Por otro lado, la práctica judicial ha dejado al testimonio como un medio probatorio de segunda categoría y la experiencia en materia laboral señala que los despidos en su mayoría no ocurren ni en público ni por escrito. Por tanto la prueba testimonial (confesión judicial y declaración de testigos) el medio de prueba más usados, aun cuando estos medios no sean absolutamente fiables.

Al respecto de éste artículo el asambleísta Bairon Valle Pinargote señala que en el artículo 18 si la norma dice "la injuria sea discriminatoria", deja a libre discreción y subjetividad su correcta interpretación, por lo que plantea que esta palabra de "injuria" sea cambiada por el término "acto discriminatorio" pues es más objetivo y puede ser sustentado más fácilmente.

7.1.7. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 21 DEL PROYECTO

La asambleísta Kerly Torres Cedeño señala que esta medida de eliminación del trámite administrativo con el exceso de formalidades que disponen la actual legislación, facilita el acceso de dicho beneficio del desahucio a muchos trabajadores.

Sin embargo el acto de "dar aviso" debe reglarse bajo parámetros que no pueda generar abusos por parte del trabajador, más aún cuando la legislación laboral señala que el empleador puede descontar hasta quince (15) días del salario del trabajador si éste abandona su puesto de trabajo sin que le haya permitido a su ex empleador la posibilidad de buscar un reemplazo, así se expresa el Código del Trabajo en el artículo 190).

A partir de este análisis se propone que se sustituya la palabra "aviso" por la de "notificación".

Procurando coherencia y respetando el espíritu que promueve esta reforma, se recomienda sustituir el texto propuesto por el siguiente:

"Desahucio es la notificación por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber, por intermedio del Ministerio de Trabajo, a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores."

7.1.8. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO

El asambleísta Álex Guamán Castro señala que la incorporación del despido ineficaz a favor de los dirigentes sindicales refuerza el principio establecido en el artículo 326 numeral 7 de la Constitución de la República que señala la garantía de que el Estado debe brindar al derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.

El asambleísta Fausto Cayambe, en concordancia con el asambleísta Álex Guamán, respalda la modificación para que este fuero especial sea solo para la dirigencia y dentro de sus funciones como dirigentes de una organización de trabajadores.

La asambleísta Cristina Reyes, sobre este artículo manifiesta que la protección que menciona este artículo debe ajustar en favor de los dirigentes y sobre ese tema deben especificarse y puntualizarse que este fuero deviene a las funciones en calidad de dirigentes.

El asambleísta Andrés Páez, dentro del debate del artículo 24 del Proyecto, señala que la garantía a los dirigentes sindicales guarda concordancia con Convenios de la OIT, y más no a los demás trabajadores, pues el espíritu de esta normativa es brindarle una garantía de estabilidad al dirigente dentro del desarrollo de sus funciones específicas al frente de la organización como un fuero sindical dejando salvaguardadas todas las obligaciones deberes y responsabilidades dentro de su ámbito laboral, sin confundir de ninguna forma que esta norma le dará una figura de impunidad, dentro de sus funciones laborales

Dentro de los análisis que se hacen del artículo, cabe evidenciar que la Autoridad del Trabajo al determinar que el despido es ineficaz mandará a pagar al Empleador las remuneraciones pendientes más el 10% de los meses que el trabajador no ha prestado servicios, más un año entero por concepto de indemnización a favor del trabajador y todas las indemnizaciones y bonificaciones que establezca la ley, lo que se entiende como una mejora en las indemnizaciones ya vigentes en el actual Código del Trabajo.

A partir de estos argumentos se señala que el artículo propuesto debe corregirse en la parte que señala “miembro de la organización de trabajadores” por “miembro de la directiva de la organización de trabajadores”, para no ampliar injustamente la extensión del derecho de despido ineficaz.

7.1.9. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 26 DEL PROYECTO

El asambleísta Omar Hurtado Bravo argumenta que debido a que en materia laboral existen dos plazos en la prescripción de las acciones, treinta (30) días para la prescripción especial y tres (3) años para las reclamaciones laborales, en concordancia con esta normativa existente en la legislación del trabajo, se debe aclarar y cambiar el plazo propuesto de quince (15) días a treinta (30) días, ya que reducir el plazo, como consta en la propuesta original, reduce el tiempo del que dispone el trabajador para presentar su acción laboral.

También el asambleísta Fausto Cayambe señala que el artículo 26 del Proyecto debe incluir que el despido ineficaz ampare a las personas con discapacidad, y a partir de disposiciones ya establecidas en la Ley de Discapacidad, la sanción por despido intempestivo en contra de las personas con discapacidad se establezca en dieciocho (18) remuneraciones.

Al respecto de reformar el artículo 26 del Proyecto, el asambleísta Andrés Páez señala que para el procedimiento a seguir en los casos de despido ineficaz y reintegro, el mismo debe estar señalado en el Código Orgánico General de Procesos, tomando en cuenta además aquellos casos en los cuales una empresa cierra operaciones, pero los dirigentes tendrían que regresar a una empresa que ya no existe (en el caso que nadie asuma sus operaciones), la propuesta es contemplar dicha excepción ya que en este caso no opera la acción de reintegro sino sólo en la indemnización.

La ciudadanía realizó valiosos aportes para la reforma de este artículo. Al efecto, en la comparecencia ante la Comisión, el señor Javier Torres, Vicepresidente de la Federación Nacional de Personas con Discapacidad, señala que debe existir armonía con el marco legal vigente, y se debe considerar en las reformas laborales lo estipulado en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece para las personas con discapacidad una estabilidad especial en el trabajo y que es preciso que el lenguaje sea respetuoso de la condición humana en primer lugar, y que, en tal virtud, se realice una modificación de la palabra “discapacitado” por “persona con discapacidad”.

De forma adicional, Diane Rodríguez, representante de la organización “Silueta X”, propuso a la Comisión que se reformule el último inciso, para que la norma guarde

relación con el numeral 2 del artículo 11 de la Carta Magna, sugerencia que la Comisión considera pertinente incluir, pues los casos en los que opera la prohibición de discriminación se encuentran constitucionalmente determinados y porque se precisa el alcance de la frase “entre otros casos” de la propuesta original.

Al respecto los miembros de la Comisión mayoritariamente a más de los cambios señalados en los párrafos anteriores, en la parte pertinente del artículo, sugieren el siguiente cambio:

“Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días. (...)”.

7.1.10. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 29 DEL PROYECTO

El asambleísta Fausto Cayambe Tipán, al respecto de su moción de reforma al texto propuesto, argumenta que para no contrariar la definición universal de remuneración del Código del Trabajo que de manera general señala que la remuneración del trabajador para el cálculo de indemnizaciones comprenderá todo lo percibido por el trabajador, es necesario eliminar del artículo propuesto las palabras “únicamente” y “en dinero”.

Esta propuesta guarda concordancia con la propuesta presentada ante la Comisión, por parte del señor Fernando Ibarra del Parlamento laboral Ecuatoriano, quien ha sugerido que en la propuesta se elimine la frase “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”, puesto que la misma es inconstitucional por contrariar al artículo 328, quinto inciso de la Constitución, que estipula que “para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.”.

José Chávez, en representación del Frente Unitario de Trabajadores también presentó una propuesta para que se elimine del texto la frase “únicamente la remuneración en dinero que perciba la persona trabajadora”

7.1.11. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 34 DEL PROYECTO

El asambleísta Fausto Cayambe propone un cambio al artículo 34 del Proyecto y señala que dentro de la democratización y legitimidad del Comité de Empresa los trabajadores deberían acceder a elegir y ser elegidos a partir de los noventa (90) días de continuidad laboral.

El asambleísta Andrés Páez se refiere al numeral dos del artículo 34 del Proyecto de Ley y señala que se debe eliminar las palabras “o no”, a fin de que los trabajadores deben ser obligatoriamente sindicalizados para gozar del derecho de elegir, ser elegidos y de participación en la organización sindical, porque de ser así se estaría vulnerando el convenio 98 de la OIT.

El asambleísta Ángel Rivero deja expresa constancia de que toda medida de reforma al respecto del derecho de sindicalización debe promover el pleno ejercicio del mismo a favor de las y los trabajadores.

Sobre el cambio al artículo 34 del Proyecto, el señor Fernando Ibarra del Parlamento Laboral Ecuatoriano señala que en el número 3, del Proyecto, debería suprimirse la frase “o no”, por ser inconstitucional, puesto que viola lo determinado en los artículos 66 numeral 13 y 325 numerales 7 y 8 de la Constitución, así como el Convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT.

7.1.12. ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAMBIO PROPUESTO AL ARTÍCULO 43 DEL PROYECTO

El asambleísta Fausto Cayambe al respecto del debate de éste artículo señala que existe toda la información requerida por parte de las instituciones a las cuales se ha consultado. Dichos estudios demuestran que se sostienen en estudios actuariales sólidos y sustentables y si existiera la necesidad de tener más insumos, se cuenta con el término del Segundo Debate. Adicionalmente menciona que es necesario establecer en este artículo que para las amas de casa que pasen a ser parte de este régimen de seguridad social, que por alguna eventualidad no puedan cumplir con las obligaciones de aportación, no se contemplara multas, moras, ni responsabilidad patronal, sin que por ello se excluya la corresponsabilidad de los miembros del núcleo familiar con la trabajadora no remunerada de ese hogar.

El asambleísta Andrés Páez sobre este artículo señala que no puede existir responsabilidad solidaria en el núcleo familiar pues no existe relación laboral.

La asambleísta Betty Carrillo, en consenso con los planteamientos de los asambleístas Páez y Cayambe, propone que en el artículo 43 del texto del proyecto, se añada como quinto párrafo el siguiente:

“Se excluye del cobro de multas por concepto de moras e intereses así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y a los miembros de la unidad económica familiar.”.

8. DESIGNACIÓN DEL ASAMBLEÍSTA PONENTE

Conforme el procedimiento legislativo, la Comisión Especializada y Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social designó como asambleísta ponente a la doctora Betty Carrillo Gallegos, con el apoyo mayoritario de los miembros de la Comisión.

9. CONCLUSIONES

9.1. EN REFERENCIA AL CAPÍTULO I DEL PROYECTO DE LEY

Al respecto de las reformas en materia laboral, a partir de los antecedentes remitidos por el señor Presidente, los argumentos doctrinarios y los análisis jurídicos que han promovido los cambios detallados en párrafos anteriores, se concluye que la propuesta fortalece el carácter proteccionista del derecho laboral, coloca al Ecuador en la vanguardia entre los países que han modernizado sus legislaciones y la han homologado con el derecho internacional laboral, fomentando, entre otros temas, la estabilidad laboral y la protección al empleo de personas de grupos de atención prioritaria y procurando que las normas legales posicionen los derechos de las personas sobre los intereses del capital.

9.2. EN REFERENCIA AL PROYECTO DE LEY EN EL CAPÍTULO II

El “Proyecto de Ley Para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”, en su segundo capítulo, tiene como objetivo la inclusión de las personas que realizan trabajo no remunerado en el hogar en el sistema ecuatoriano de seguridad social. Conforme los estudios realizados en base a las encuestas de empleo y desempleo, se estima que la población objetivo para esta nueva modalidad de afiliación, son 1’ 500.000 , de las cuales alrededor de cuatrocientas cincuenta mil corresponden a usuarias del Bono de Desarrollo Humano y, en consecuencia, se encuentran en extrema pobreza y mayor vulnerabilidad.

El proyecto considera a la unidad económica familiar y al Estado como beneficiarios directos de dicho trabajo, razón por la cual la aportación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar se efectúa tanto por el Estado como por la unidad económica familiar, considerando además que dichas personas no perciben ingresos propios.

El proyecto plantea proteger a las personas que forman parte de este colectivo por las contingencias de vejez, invalidez (incluye pensión por incapacidad permanente total y absoluta); y muerte (viudedad y orfandad) e inclusive el auxilio por funerales. De esta forma, se procede a universalizar el derecho a la seguridad social en lo que constituye el objetivo nuclear de los sistemas de seguridad social, la protección mediante pensiones frente a los riesgos sociales. Esta prestación es la más importante en un sistema de seguridad social, pues permite romper el círculo de la pobreza en la vejez.

La cobertura de salud para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar se prestará a través del Ministerio de Salud Pública. Hay que recordar que el artículo 362 de la Constitución señala que: "Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios." Por lo que no tiene objeto imponer aportaciones a las personas que forman parte de este colectivo para cubrir una contingencia a la que ya tienen derecho y presta el Ministerio de Salud Pública con cargo al Presupuesto General del Estado.


10. RECOMENDACIONES

Por los antecedentes señalados, las observaciones presentadas por diferentes sectores al Proyecto de Ley, que a modo de anexos forman parte del presente Informe, los debates realizados en el seno de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social y a la luz de los argumentos técnicos y jurídicos desarrollados, la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, con las reformas de fondo y de forma propuestas en algunos aspectos del proyecto presentado por el economista Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, recomienda con Informe favorable para el Primer Debate en el Pleno de la Asamblea Nacional, el proyecto de "Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar".



11. NOMBRE Y FIRMA DE LOS MIEMBROS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL QUE SUSCRIBEN EL INFORME.

Lista de Asambleístas:


Betty Carrillo Gallegos
Presidenta

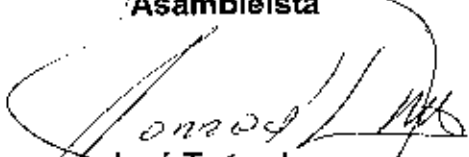

Ángel Rivero Doguer
Vicepresidente


Byron Valle Pinargote
Asambleísta

Júpiter Gozoso Andrade
Asambleísta


Alex Guamán Castro
Asambleísta

Andrés Páez Benalcázar
Asambleísta


José Torres Lara
Asambleísta

Cristina Reyes Hidalgo
Asambleísta


Fausto Cayambe Tipán
Asambleísta


Lautaro Sáenz De Viteri
Asambleísta


Kerly Torres Cedeño
Asambleísta

**12. TEXTO DEL ARTICULADO PROPUESTO DEL PROYECTO DE
"PROYECTO DE LEY DE JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO
DEL TRABAJO DEL HOGAR"**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno que presido, con la vocación socialista que le caracteriza, prioriza la realidad del trabajo sobre el poder del capital. Desgraciadamente, la estructura legal que heredé al asumir la Función Ejecutiva en 2007 estaba organizada exactamente a la inversa: el patrono por sobre el obrero; el poder financiero por sobre los depositantes; los tenedores de bonos por sobre la salud y educación, el Código del Trabajo no es la excepción.

En este orden de cosas, se ha venido observando en el país la existencia mayoritaria de contratos a plazo fijo por sobre los de plazo indefinido. Lo que permite entrever una vocación desde los inicios, de duración limitada de la relación laboral, cuando uno de los intereses del Estado es la cobertura de las necesidades básicas de los ciudadanos, accesibles únicamente cuando se encuentra en una situación laboral más estable.

En este sentido, debe además, impedirse el desahucio de parte del empleador, habida cuenta de que este trámite previo opera para los contratos a plazo fijo, pero sí debe admitirse para el trabajador, evitándole los trámites administrativos y manteniendo las compensaciones adicionales por desahucio.

Asimismo, al haberse permitido el desarrollo de actividades complementarias, ha venido sucediendo que quienes prestan sus servicios a la empresa usuaria, no participan en el pago de las utilidades con aquellos trabajadores de tal empresa.

Por otra parte, si bien en el ámbito tributario se ha previsto una norma que expresamente permita establecer la vinculación entre las empresas, no ha sucedido lo mismo en el ámbito laboral, respecto de aquellas constituidas para participar en el mismo proceso productivo.

Una situación manifiestamente injusta es la de las madres embarazadas que pueden ser despedidas actualmente, aunque con una indemnización mayor a la ordinaria por su situación especial. Pero nada permite que, una vez ocasionado el despido, la madre pueda acceder nuevamente a una plaza de trabajo de manera que pueda colaborar en el sustento del hogar.

En este caso se requiere una intervención mayor del Estado para que se tenga por ineficaz el despido del que ha sido objeto, de tal suerte que le permita

reincorporarse a las labores y mantener inalterada su situación a pesar de las discriminaciones de que pueda ser objeto.

También debe garantizarse el reintegro a los dirigentes sindicales en caso de despido intempestivo y reforzarse las indemnizaciones por despido a causa de discriminación.

De igual manera, se propone extender el ámbito de la jurisdicción coactiva para que el Ministerio del ramo pueda recaudar para los trabajadores, las utilidades que les correspondan, luego de que haya existido una resolución firme en el ámbito tributario que haya declarado la existencia de utilidades o en un monto mayor a aquel sobre el cual se pagaron las participaciones de los trabajadores.

Por otro lado, el trabajo no remunerado del hogar, realizado fundamentalmente por mujeres, cumple una función económica y social de importancia central para la sociedad, que no ha sido objeto de reconocimiento normativo ni social.

A pesar de los muchos avances realizados hasta la fecha, la inmensa mayoría de las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado se encuentran al margen de toda protección. A consecuencia de todo ello, un gran número de los adultos mayores no pueden acceder a una pensión de jubilación, circunstancia que aumentaría los riesgos de exclusión social entre las personas de mayor edad. Por otra parte, la universalización del derecho a la Seguridad Social tiene como objetivo ofrecer a las personas una protección integral frente a los riesgos sociales a lo largo de toda su vida, aspiración que no podrá materializarse con las tasas de afiliación actuales.

El artículo 367 de la Constitución de la República dispone que el sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral de acuerdo al artículo 369, de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. Teniendo el Estado, conforme al artículo 3 de la Carta Fundamental, como deber primordial el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, en concordancia con lo cual el artículo 34 de la Constitución consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social.

Por su parte el artículo 340 de la Constitución de la República señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la seguridad social.

Por lo señalado, es urgente establecer un espacio adecuado que permita la afiliación de las personas que han dedicado su vida al trabajo del cuidado familiar, mediante un tratamiento normativo adecuado que contemple las características particulares de esta actividad, correspondiendo al Estado, de manera obligatoria, incluir a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares.

LA ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

Considerando:

Que el artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos constitucionales y consagrados en los instrumentos internacionales, en particular la seguridad social, entre otros; y el planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al Buen Vivir;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que el artículo 34 de la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social; por lo que el Estado de manera obligatoria, garantizará y hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo;

Que la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que el Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 326 de la Carta Magna, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario;

Que el mismo Artículo establece que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;

Que de acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 326 de la Constitución de la República se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente;

Que el Artículo 328 ibidem establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria;

Que el mismo Artículo señala que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley;

Que por disposición del Artículo 331 de la Constitución de la República es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo;

Que el Artículo 332 del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se

prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos;

Que el artículo 340 de la Constitución señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la Seguridad Social;

Que la misma Norma Suprema en su artículo 367, dispone que el Sistema de Seguridad Social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las contingencias de la población a través de las prestaciones del seguro universal obligatorio, que cubrirá toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral, de acuerdo con el artículo 369; de las prestaciones para las personas que realizan tareas de cuidado que se financiarán con aportes y contribuciones del Estado;

Que es principio fundamental del derecho al trabajo que el Estado estimule la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección;

Que a pesar de los muchos avances realizados hasta la fecha, la inmensa mayoría de las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado se encuentran al margen de toda protección. Consecuencia de todo ello, un gran número de los adultos mayores no podrán acceder a una pensión de jubilación, circunstancia que aumentaría los riesgos de exclusión social entre las personas de mayor edad. Por otra parte, la universalización del derecho a la Seguridad Social tiene como objetivo ofrecer a las personas una protección integral frente a los riesgos sociales a lo largo de toda su vida, aspiración que no podrá materializarse con las tasas de afiliación actuales;

Que el trabajo no remunerado del hogar, realizado fundamentalmente por mujeres, cumple una función económica y social de importancia central para la sociedad, que no ha sido objeto de reconocimiento normativo ni social. Es urgente por ello establecer un espacio adecuado que permita la afiliación de las personas que han dedicado su vida al trabajo del cuidado familiar, mediante un tratamiento normativo adecuado a las características de esta actividad,y;

Que entre los objetivos del Régimen de Desarrollo constitucionalmente establecido, se encuentra el de construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

CAPÍTULO I
Reformas al Código del Trabajo.

Artículo 1.- Sustitúyase el Artículo 11 por el siguiente:

- “Artículo. 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 indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
 - d) Por obra cierta, por tarea y a destajo; y,
 - e) Individual, de grupo o por equipo.”.

Artículo 2.- Sustitúyase el Artículo 14 por el siguiente:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de 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.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje;
- d) Los contratos a prueba; y,
- e) Los demás que determine la ley.”.

Artículo 3.- En el primer inciso del artículo 15, sustitúyase el primero, segundo y tercer párrafo por los siguientes:

“Art. 15.- Período de prueba.- 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 el contrato pasa a ser por tiempo indefinido.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda el 15% 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 15% durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.”.

Artículo 4.- Sustitúyase el artículo 19 por el 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 de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea que tengan más de un año de duración;
- d) Los a 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; y,
- i) En general, los demás que se determine en la ley.”.

Artículo 5.- Sustitúyase el primer inciso del artículo 20 por el siguiente:

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

Artículo 6.- En el título del párrafo segundo del Capítulo I del Título I, elimínese la frase: “de enganche”.

Artículo 7.- Deróguense los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

Artículo 8.- En el segundo inciso del artículo 32, elimínese la frase “ni desahuciar” y “o desahucio”.

Artículo 9.- A continuación del artículo 97, agrégase el siguiente Artículo innumerado:

“Art. 97.1.- Límite en la distribución de las 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. 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 lo señalado en este artículo".

Artículo 10.- Sustitúyase el artículo 100 por el siguiente:

"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 generaron 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. Toda 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".

Artículo 11.- Sustitúyase el artículo 103 por el siguiente:

"Art. 103.- Unificación de utilidades.- Si una o varias empresas que pertenecen comparten procesos productivos, comerciales o de servicios, se entenderá que comparten la 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 lo señalado en este Código respecto a empresas vinculadas”.

Artículo 12.- A continuación del artículo 103, agréguese el siguiente artículo innumerado:

“Art. 103.1.- Empresas Vinculadas. Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales o sociedades, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe de manera directa en la dirección, administración, control o capital de la otra; o en las que un tercero, sea una persona natural o una sociedad domiciliada en el Ecuador, participe de manera directa en la dirección, administración, control o capital de estas, dentro de la misma cadena de valor, y serán solidariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadoras o trabajadores”.

Artículo 13.- Sustitúyase el artículo 104 por el siguiente:

“Art. 104.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo 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 extrabajadoras. Para el efecto, la parte empleadora o quien se encuentre obligado a cumplir con dicho pago respecto de las personas trabajadoras y de las extrabajadoras, 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."

Artículo 14.- Sustitúyase el artículo 106, por el siguiente:

"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 Financiero Nacional de la respectiva trabajadora o extrabajadora, 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 la extrabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Ministerio rector del trabajo establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese 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 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 y publicará en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios, los montos y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades".

Artículo 15.- A continuación del artículo 116, añádase un artículo innumerado con el texto siguiente:

"Art. 116.1.- Las remuneraciones adicionales a que se refieren los artículos 111 y 113 de este Código, a pedido de la trabajadora o del trabajador, podrán ser pagados de forma mensual.

Artículo 16.- A continuación del artículo 133, agréguese el siguiente artículo Innumerado:

"Art. 133.1.- Límites a Brechas Remunerativas.- La remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, cualquiera sea su

denominación, en ningún caso podrá superar el monto 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 subescalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:

1. Naturaleza y sector económico de la empresa;
2. Volumen de ingresos, costos, gastos y tamaño de activos de la empresa;
3. Número de personas trabajadoras;
4. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.”.

Artículo 17.- En el artículo 154, refórmese lo siguiente:

1. En el tercer inciso del artículo 154, elimínese la frase: "ni de desahucio".
2. Deróguese el último inciso.

Artículo 18.- Al final del número 1 del artículo 173, sustitúyase el punto y coma (;), por lo siguiente:

"En caso de que los actos sean de carácter discriminatorios, la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del tercer artículo innumerado, agregado a continuación del artículo 195 de este Código."

Artículo 19.- En el Artículo 175, elimínese la frase: "desahuciar ni".

Artículo 20.- Deróguese el artículo 181.

Artículo 21.- Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma:

1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente:

"Art. 184.- Desahucio. Es la notificación escrita a través del Ministerio rector del trabajo, con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores. Dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento de la notificación."

2. Elimínese el segundo inciso”.

Artículo 22.- En el artículo 185, refórmese lo siguiente:

1. En el primer inciso del artículo 185, elimínese la frase "solicitado por el empleador o por el trabajador,".
2. Sustitúyase el segundo inciso del artículo 185, por el siguiente:

"Mientras transcurra el plazo de quince días en el desahucio notificado por la persona trabajadora, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes".

Artículo 23.- Deróguese el artículo 186.

Artículo 24.- Refórmese el artículo 187, en los siguientes términos:

1. Sustitúyase el primer inciso por el texto siguiente:

"El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz de conformidad con las disposiciones de este Código, cuando se produzca en razón del desempeño de sus actividades como dirigente sindical. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido".

2. Deróguese el tercer, cuarto y quinto incisos.

Artículo 25.- Deróguese el artículo 189.

Artículo 26.- Añádase a continuación del artículo 195, los siguientes:

Art. 195.1.- 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, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones y las personas con discapacidad mientras ejerzan tales funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el

Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta 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 podrán 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 el Juez de Trabajo dictará sentencia en la misma audiencia.

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

Art. 195.3.- 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 por 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 persona con discapacidad, adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos 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.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.

Artículo 27.- En el título del artículo 233, elimínese "y desahucio" y en el inciso primer o del mismo, elimínese la frase "desahuciar ni".

Artículo 28.- Deróguese el artículo 264.

Artículo 29.- Sustitúyase el artículo 265, por el siguiente:

"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 la remuneración que perciba la persona trabajadora."

Artículo 30.- Deróguese el artículo 266.

Artículo 31.- En el artículo 310, sustitúyase la frase "sin necesidad de desahucio", por "previo visto bueno".

Artículo 32.- En el artículo 452, refórmese lo siguiente:

1. En el título del artículo elimínense las palabras; "de desahucio y".
2. En el primer inciso del mismo artículo sustituir la frase: "no podrá desahuciar" por "no podrá despedir".
3. En el segundo inciso, elimínense "o el desahucio".

Artículo 33.- En el Artículo 455, elimínense las palabras "desahucio y " y "desahuciado o".

Artículo 34.- En el Artículo 459, refórmese lo siguiente:

1. Sustitúyase el número 3 por el siguiente:
 - "3. La directiva del comité de empresa se integrará por cualquier persona trabajadora, que se presente en las listas para ser elegida como tal;"
2. Sustitúyase el número 4 por el siguiente:

- "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 que se encuentren sindicalizadas, y que se encuentren trabajando al menos noventa días. El Ministerio rector del trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral; y,".

Artículo 35.- Sustitúyase el número 5 del artículo 462 por el siguiente:

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

Artículo 36.- En el número 2 del artículo 497, elimínese "o desahuciare".

Artículo 37.- A continuación del primer inciso del artículo 539 agréguese el siguiente inciso:

"El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales, competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.".

Artículo 38.- En el número 5 del artículo 545, suprimase la frase "notificar los desahucios".

Artículo 39.- Deróguese el artículo 560.

Artículo 40.- Sustitúyase el artículo 624, por el siguiente:

"**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 al empleador que lo hará el delegado del Ministerio rector del trabajo, informándole sobre la decisión del trabajador de dar por terminadas las relaciones laborales, dicha notificación podrá realizarse a través de medios electrónicos, garantizando el debido proceso y la legítima defensa.".

Artículo 41.- En el primer inciso del artículo 630, a continuación de la palabra "multas" agréguese "y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código."

CAPÍTULO II

Artículo 42.- Efectúense las siguientes reformas en el Título Primero del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio" de la Ley de Seguridad Social, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 46 5 de 30 de noviembre de 2001:

1. Sustitúyase el texto de la letra g) del artículo 2 por el siguiente:

"g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado".

2. Agréguese una nueva letra en el artículo 2, con el siguiente contenido:

"h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales".

3. Sustitúyase en el texto del primer inciso del artículo 3 por el siguiente:

"Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:"

4. Sustitúyase el segundo inciso al artículo 8 por el siguiente:

"Prohíbese la devolución de aportes a las personas afiliadas, excepto cuando al fallecimiento de la persona afiliada por no cumplir las condiciones relativas a los períodos previos de aportación, ésta no causare pensiones de viudedad y orfandad. En tales casos, las personas beneficiarias tendrán derecho a la devolución en partes iguales de los aportes personales realizados."

5. Añádase una nueva letra en el artículo 9 con el siguiente contenido:

"Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna, no desarrolla trabajo que obliga a la afiliación bajo otra modalidad prevista en esta Ley y no recibe ninguna prestación de seguridad social."

6. Añádase una nueva letra al artículo 10 con el siguiente texto:

"La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar podrá aportar de forma voluntaria para la cobertura de la contingencia de cesantía".

7. Sustitúyase el inciso primero del artículo 11 por el siguiente:

"Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar".

8. Sustitúyase el texto de las letras a) y b) del artículo 12 por los siguientes:

"a) Principio de Congruencia.- Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones.

b) Principio del Hecho Generador.- La realización de cualquier actividad remunerada o no por parte de las personas obligadas a solicitar la afiliación al Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las aportaciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS".

9. Sustitúyase el texto del inciso segundo del artículo 15 por el siguiente:

"La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido".

10. Añádase el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 15:

"Art. 15.1.- Portabilidad de aportes.- Los aportes realizados en cualquiera de las modalidades de afiliación comprendidas en el Seguro General Obligatorio y en el régimen especial del Seguro Social Campesino servirán para el cómputo de los períodos de aporte necesarios para acceder a las prestaciones económicas del Sistema. En tales casos, la determinación del

monto de la pensión se realizará aplicando la fórmula de cálculo que más beneficie a la persona afiliada o a sus derechohabientes".

Artículo 43.- Efectúense las siguientes reformas en el Título Segundo del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio":

1. Sustitúyase el artículo 73 por el siguiente:

"Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores únicamente con la planilla de remisión de aportes, sin perjuicio de la obligación que tienen de certificar la fecha de ingreso y salida del trabajador desde el primer día de inicio de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar deberán inscribirse como afiliadas al Seguro General Obligatorio desde el primer día de actividad, y deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica.

El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria o la inscripción como persona que realiza trabajo no remunerado del hogar.

El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos previsionales desde el momento de su ingreso.

El empleador, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el afiliado sin relación de dependencia están obligados, sin necesidad de reconvención previa cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán

sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.

Se excluye del cobro de multas por concepto de moras e intereses así como de responsabilidad patronal, a las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar y a los miembros de la unidad económica familiar.

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario."

2. Sustitúyase el texto del artículo 75 por el siguiente:

"Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, y los miembros de la unidad económica familiar de la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado que cuenten con ingresos, tanto por las obligaciones de afiliación como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren según corresponda.

La responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá a actos u omisiones producidas en el periodo de su mandato y subsistirá después de extinguido éste."

Artículo 44.- Añádase a continuación del Título IV "Del Régimen de Ahorro Obligatorio" el siguiente Título innumerado con capítulos y artículos innumerados que se señalan a continuación:

"TÍTULO (...)
DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. (...)- Condiciones generales de acceso a las pensiones.- Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado, deberán estar afiliadas, en alta y al corriente de pago de sus obligaciones con el Sistema, al momento de producirse la contingencia.

Art. (...)- Base de aportación.- Las bases de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán las siguientes:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al 50% del salario básico unificado, el aporte se realizará por el veinticinco por ciento (25%) del salario básico unificado.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien (100%) del salario básico unificado, el aporte se realizará por el cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien (100%) e inferiores al ciento cincuenta (150%) del salario básico unificado, el aporte se realizará por el setenta y cinco (75%) del salario básico unificado.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta (150%) por ciento del salario básico unificado, el aporte se realizará por el cien por ciento (100%) o más del salario básico unificado.

Art. (...).- Base de cálculo.- La base de cálculo para las pensiones de las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado será el promedio de todas las bases de aportación registradas desde el año 2003, actualizadas con la inflación.

Art. (...).- Subsidio del Estado.- El Estado determinará anualmente en el Presupuesto General del Estado el monto que destinará para subsidiar el porcentaje de aportación individual de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, en función de la situación socioeconómica de la unidad económica familiar, en los términos establecidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas.

CAPÍTULO II DE LA PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y ABSOLUTA

Art. (...).- Condiciones específicas de acceso. - La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, deberá en el momento de la calificación de la incapacidad permanente haber realizado al menos:

Seis (6) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 15 y 25 años de edad;

Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años de edad.

Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años de edad.

Art. (...)- Monto de la pensión por incapacidad permanente total.- La pensión por incapacidad permanente total consistirá en una pensión mensual equivalente a:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, ochenta por ciento (80%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a sesenta y ocho (USD 68) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta por ciento (60%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento dos (USD 102) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cuarenta (USD 140) dólares.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento ochenta y siete (USD 187) dólares.

Art. (...)- Monto de la pensión por incapacidad permanente absoluta.- La pensión por incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión mensual equivalente a:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, noventa por ciento (90%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta y siete (USD 77) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta y cinco por ciento (65%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento once (USD 111) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo. En todo caso, la

pensión mínima será equivalente a ciento cincuenta y nueve (USD 159) dólares.

Art. (...).- Derecho de opción.- Cuando la persona pensionista de invalidez permanente total o absoluta que realiza trabajo no remunerado del hogar alcance los requisitos para acceder a la pensión de jubilación deberá optar por una de estas pensiones.

CAPÍTULO III DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN

Art. (...).- Condiciones específicas de acceso.- La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, tendrá derecho a la pensión por jubilación ordinaria cuando haya realizado un mínimo de doscientos cuarenta (240) aportaciones mensuales y cumplido al menos sesenta (65) años de edad.

Art. (...).- Monto de la pensión.- La pensión por jubilación ordinaria consistirá en una pensión mensual equivalente a:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, noventa por ciento (90%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta y siete (USD 77) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta y cinco por ciento (65%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento once (USD 111) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo, que se incrementará en uno punto veinticinco (1.25%) por ciento por cada año adicional de aportación a partir del año veinte (20) alcanzando un máximo de ochenta y cinco (85%) por ciento de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cincuenta y nueve (USD 159) dólares.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo, que se incrementará en uno punto veinticinco (1.25%) por ciento por cada año adicional de aportación a partir del año veinte (20) alcanzando un máximo de ochenta y cinco (85%) por ciento de la base de cálculo. En todo caso,

la pensión mínima será equivalente a doscientos trece (USD 213) dólares.

Cuando una persona haya aportado por más de una de las bases de aportación establecidas en los literales contenidos en el segundo artículo innumerado del Capítulo I "Bases de aportación", la fórmula de cálculo aplicable será la que determine una mejor pensión, garantizándose en todo caso el monto de la pensión mínima establecida para la base de aportación de menor cuantía.

CAPÍTULO IV DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

Art. (...).- Condiciones específicas de acceso: El cónyuge o la pareja de unión de hecho legalmente reconocida de la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado fallecida y sus hijos, tendrán derecho a la pensión por viudedad y orfandad según corresponda, cuando a la fecha del fallecimiento la persona causante cumpliera con las condiciones generales de acceso, y hubiese realizado las siguientes aportaciones:

Seis (6) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 15 y 25 años de edad.

Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años de edad.

Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años de edad.

En caso de que la persona causante fuese pensionista de incapacidad permanente total o absoluta o jubilación no se aplicarán las condiciones relativas a los períodos mínimos de aportación.

Art. (...).- Monto de la pensión por muerte de la persona pensionista o afiliada.- La pensión por muerte de la persona pensionista por jubilación o por incapacidad permanente total o absoluta, se calculará a partir del monto de la última pensión percibida.

La pensión por muerte de la persona afiliada se calculará a partir de los siguientes valores:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, ochenta por ciento (80%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a sesenta y ocho (USD 68) dólares.

- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta por ciento (60%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento dos (USD. 102) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cuarenta (USD 140) dólares.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento ochenta y siete (USD. 187) dólares.

Art. (...).- Pensión por viudedad y orfandad.- El cónyuge o la pareja en unión de hecho legalmente reconocida de la persona afiliada fallecida tendrá derecho a una pensión vitalicia cuyo monto será equivalente al sesenta por ciento (60%) de los valores establecidos en el artículo anterior según corresponda. En caso de que existan hijos menores de 18 años o hijos con discapacidad severa, debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional, sin límite de edad, se entregará el cuarenta por ciento (40%) restante de manera proporcional entre estos.

Art. (...).- Otros beneficiarios: En ausencia del cónyuge o de la pareja en unión de hecho legalmente reconocida, tendrán derecho a la pensión de viudedad los padres de la persona afiliada o pensionista fallecida, siempre que hayan vivido a cargo del causante y no reciban ninguna otra pensión del Sistema de Seguridad Social.

Art. (...).- Extinción del derecho: Se perderá el derecho a la pensión de viudedad cuando el cónyuge sobreviviente o la pareja en unión de hecho legalmente reconocida contrajera nuevo matrimonio o iniciare una nueva unión libre. En el caso de la pensión por orfandad se perderá este derecho a los dieciocho años salvo en caso de los hijos con discapacidad severa debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional. El derecho de los beneficiarios establecidos en el artículo anterior se extinguirá cuando reciban una pensión del Sistema de Seguridad Social.

CAPÍTULO V DEL SUBSIDIO PARA FUNERALES

Art. (...).- Subsidio para funerales.- El subsidio para funerales cubre parte de los gastos de sepelio por el fallecimiento de la persona pensionista o que

realiza trabajo del hogar no remunerado, siempre que la persona causante hubiere realizado seis (6) aportaciones mensuales durante los doce (12) meses anteriores a su fallecimiento.

Art. (...).- Monto del subsidio para funerales.- La persona que acredite haber realizado dichos gastos tendrá derecho, por una sola vez, al monto equivalente a cuatro (4) salarios básicos unificados.”.

Artículo 45.- Sustituyas e el texto del Artículo 237 por el siguiente:

"Art. 237.- Financiamiento.- El Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral y garantizará y deberá incorporar en el Presupuesto General del Estado los valores respectivos para el pago de las pensiones del Seguro General Obligatorio y del régimen especial del Seguro Social Campesino, aún sobre otros gastos de inversión.”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En el plazo de 90 días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma.

Segunda.- 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, hasta la culminación de su vigencia.

Tercera.- La reforma a que se refiere el artículo 9 de esta Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016.

Cuarta.- En el plazo de 60 días contados a partir de la expedición de la presente Ley, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecerá los porcentajes de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar considerando su situación socioeconómica, para lo cual empleará el catastro de información social, económica y demográfica individualizada a nivel de familias, con el propósito de que pueda acceder al subsidio del Estado.

En el mismo plazo, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expedirá la normativa necesaria para la aplicación de lo dispuesto en la presente Ley.

13. CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO RELATOR DE LOS DÍAS EN QUE FUE DEBATIDO EL PROYECTO

CERTIFICO:

Las y los Asambleístas que suscriben en el presente Informe votaron a su favor, tal y como se desprende del registro de audio de la Sesión No. 86, se ecertifica que el mismo tuvo su aprobación con (8) votos favorables de los asambleístas Fausto Cayambe Tipán, Ángel Rivero Doguer, Álex Guamán Castro, José Torres Lara, Lautaro Sáenz De Viteri, Kerlly Torres Cedeño, Bairon Valle Pinargote y Betty Carrillo Gallegos. Los asambleístas Andrés Páez Benalcázar y Cristina Reyes Hidalgo votaron en contra; y el asambleísta Júpiter Gozoso Andrade estuvo ausente.

El Informe para Primer Debate del “Proyecto de Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” fue conocido, debatido y aprobado, en las sesiones No.77 de la CEPDTSS de fecha miércoles 26 de noviembre de 2014, No. 78 de la CEPDTSS de fecha miércoles 03 de diciembre de 2014, No. 79 de la CEPDTSS de fecha miércoles 03 de diciembre de 2014, No. 80 de la CEPDTSS de fecha lunes 08 de diciembre de 2014, No. 81 de la CEPDTSS de fecha lunes 08 de diciembre de 2014, No. 82 de la CEPDTSS de fecha miércoles 10 de diciembre de 2014, No. 83 de la CEPDTSS de fecha miércoles 10 de diciembre de 2014, No. 84 de la CEPDTSS de fecha jueves 18 de diciembre de 2014, No. 85 de la CEPDTSS de fecha jueves 18 de diciembre de 2014, y aprobado en la Sesión No. 86 de la CEPDTSS de fecha lunes 22 de diciembre de 2014.

Lo que certifico para los fines legales pertinentes.-

Ab. Juan Carlos Cruz Urbina
SECRETARIO RELATOR DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE
DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

14. DETALLE DE ANEXOS

- 14.1. SISTEMATIZACIÓN DE LAS INTERVENCIONES RECIBIDAS EN EL PLENO DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS DELEGADOS DEL SECTOR PÚBLICO**
- 14.2. MATRIZ DE OBSERVACIONES Y CRITERIOS RECIBIDOS EN EL PLENO DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL, POR PARTE DE DELEGADOS DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y ACTORES VINCULADOS CON LA REFORMA**



COMISIÓN ESPECIALIZADA
PERMANENTE DE LOS
DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

**14.1. SISTEMATIZACIÓN DE LAS INTERVENCIONES RECIBIDAS EN EL
PLENO DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE
LOS DELEGADOS DEL SECTOR PÚBLICO**

SISTEMATIZACIÓN COMPARECENCIAS INSTANCIAS ESTATALES

MINISTERIO DEL TRABAJO

(Sesión No.78 del 03 de diciembre del 2014)

En la comparecencia del día 03 de Diciembre el Ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco señala que las reformas de la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar se encuentran orientadas a garantizar la estabilidad del trabajo humano digno, pues como gobierno de los trabajadores, la revolución ciudadana eliminó la tercerización y la contratación por horas y que como medidas complementarias para lograr el derecho a la estabilidad en el trabajo:

- Se establece como modalidad general de contrato, el de tiempo "indefinido", eliminándose la figura precaria del contrato a "plazo fijo"; con esta reforma cuando las personas trabajadoras superen el periodo de prueba (90 días) adquieren estabilidad en el trabajo.
- Se consagra la estabilidad en la relación del trabajo entre artesanos y sus operarios.

Se establece expresamente que finalizado el período de prueba en los contratos de personas trabajadoras remuneradas del hogar, se convierte en un contrato por tiempo indefinido

Añade que, conforme al mandato constitucional, se establecen medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, que afecte a las personas trabajadoras, puesto que las mismas no son ni un bien ni una mercancía y por ello se consagra el derecho al trabajo y no el derecho al despido como se entendía en el paradigma neoliberal, es por ello que se crea la figura del "*despido ineficaz*" a favor de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas a la gestación o maternidad.

Indica que se tutela de manera efectiva el derecho de organización y representación de las personas trabajadoras estableciendo la garantía del "*despido ineficaz*" también para los dirigentes sindicales, que se agrava la indemnización por despido intempestivo en

cualquier caso de discriminación de la persona trabajadora, debido a su orientación sexual, discapacidad o condición de adulto mayor.

Que los cambios propuestos, fortalecen la organización, la legitimidad y la democratización de la representación de las personas trabajadoras, puesto que se consagra como principio fundamental el derecho de las personas trabajadoras a elegir de manera libre a sus representantes en el Comité de Empresa, a través del voto universal, directo y secreto

Que la directiva del Comité se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no a un sindicato, que se presente en las listas para ser elegida como tal y que se encuentren trabajando al menos 60 días en la empresa, y que se establece expresamente la obligación de la directiva del Comité de responder y rendir cuentas ante la asamblea general, por el uso y administración de los fondos del Comité.

Indica que en el proyecto se impulsan medidas para fortalecer la equidad entre personas trabajadoras puesto que la inequidad no existe solamente entre el capital y el trabajo, sino que los privilegios generan también inequidades entre las personas trabajadoras y que en tal virtud, orientados hacia la construcción de una sociedad más justa se propone:

1. Fijar un límite en la distribución de la participación de utilidades a personas trabajadoras (hasta 24 RMU); el excedente estará destinado a financiar las prestaciones solidarias de la seguridad social. Apenas 16.870 trabajadores gozan del privilegio de percibir utilidades por encima de los USD 8.160. Esto equivale apenas al 0,24% de la población económicamente activa (PEA), es decir que de cada 500 trabajadores uno recibe ese nivel de utilidades.

- 2.-Se establecerá el límite de brechas salariales, fijando que la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, cualquiera sea su denominación, en ningún caso podrá superar -en un porcentaje que se definirá por sectores de la economía- al monto de la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa.

La solidaridad no es solo la conducta del otro, la solidaridad comienza por casa, porque no es que hay que ser solidario esperando que el otro actúe y los trabajadores tenemos derecho a ser solidarios, cuando ese límite de utilidades permitirá generar un financiamiento de 80 millones de dólares no se puede considerar como impuesto, sino como contribución solidaria que en parte financiará la seguridad social de las amas de casa.

Y esos dos dólares que pagan las amas de casa más pobres no son impuestos sino una contribución simbólica que responde a su capacidad contributiva, si con la adecuada información decimos a la población que con dos dólares las personas puedan acceder a una pensión jubilar, las personas estarán completamente de acuerdo, sin la seguridad social las personas trabajarán a tiempo completo y jamás tendrán la posibilidad de contar con una pensión jubilar digna

Nos corresponde iniciar a nosotros lo que hace 25 años no se ha querido hacer, es una barbaridad política sostener que ese aporte de dos dólares financiarán el déficit público, esta aseveración demanda de las personas públicas actuar con más objetividad, ni ganarse la simpatía popular en base a distorsiones sino deber de las personas públicas decir la verdad.

Se establecen brechas salariales para poner límite a la proporción entre la remuneración más alta, bajo las remuneraciones más bajas, ya funciona en el sistema financiero un apolítica similar yo pregunto si algún inversionista de la banca vendió o se fue del país, o hayan bajado las utilidades del sistema bancario que sigue con tasas de rentabilidad importantes.

No creo que un gerente se vaya del país porque le pagan hasta cierto límite, no hay argumentación contundente para sostener que esta medida desincentiva la inversión y la experiencia en las crisis del año 2009 , la sociedad tuvo que auxiliar los problemas de la banca y como estamos entregando un salvataje debe haber un límite a las remuneraciones de los altos ejecutivos, la misma UE esta penando un una directiva para que exista un límite a las altas remuneraciones.

Dentro del fortalecimiento de los mecanismos de protección de los derechos de las personas trabajadoras indica que se establece la facultad coactiva del Ministerio del Trabajo Humano para el cobro de las utilidades legalmente determinadas y no distribuidas a favor de trabajadores y ex trabajadores. Actualmente, deben acudir ante la justicia ordinaria para, luego de un largo proceso, obtener el reconocimiento de este derecho.

En los casos de mora en el pago de haberes a favor de las personas trabajadoras, se establece el recargo de la tasa máxima activa referencial, en beneficio de las mismas.

Dentro de otros cambios en el proyecto, señala que la decimotercera y la decimocuarta remuneración podrán ser pagadas, a pedido del trabajador, de forma mensual y que igual derecho tendrán los servidores públicos, que se elimina el artículo 560, referente a la autorización al trabajador extranjero.

Y que se establece la rectoría del Ministerio en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales

Agrega que el desahucio (solicitado por la persona trabajadora) se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación por escrito que haga el trabajador al empleador, además de que se establece la posibilidad de unificación de utilidades de empresas que pertenecen a un mismo grupo económico y que comparten procesos productivos, comerciales o de servicios dentro de una misma cadena de valor.

SENPLADES (SECRETARÍA TÉCNICA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA)

(Sesión No.78 del 03 de diciembre del 2014)

Ana María Larrea, Secretaria Técnica para la Erradicación de la Pobreza, al hablar ante la Comisión sobre crecimiento, desigualdad y reducción de la pobreza, señala:

Equidad y crecimiento no son excluyentes, por el contrario, mayores niveles de equidad en la distribución del ingreso y particularmente en la distribución primaria, asegurarán a mediano y largo plazo mayor igualdad de oportunidades fomentando un mayor crecimiento económico, sostenible y justo.

Por ejemplo, el aumentar en uno por ciento en ingreso contribuye a la eliminación de la pobreza en diversos países, la igualdad se mide por coeficiente de gini que tiene un rango de 0 a 1 mientras más cerca de 0 estamos existe un reparto más equitativo de la riqueza. En donde más baja es la desigualdad más es posible reducir la pobreza por el aumento de un uno por ciento en ingreso

La rapidez en la que el crecimiento reduce la pobreza depende de la distribución inicial del ingreso, hemos planteado que es fundamental reducir las desigualdades en el país, y solo ahí será posible erradicar la pobreza, puesto que su erradicación está muy ligada a la reducción de las brechas de inequidad, en donde existe mayor equidad la pobreza disminuye mucho más rápidamente.

Equidad y crecimiento no son temas excluyentes a mayores niveles de equidad en la distribución del ingreso se asegura en el mediano y largo plazo mayor igualdad de oportunidades para un crecimiento económico más sostenible y más justo.

Cita el caso argentino: Entre la disminución de desigualdad y crecimiento económico se evidencia como en Argentina hacia el año 2000 disminuyó el crecimiento y aumentó la desigualdad social, en el período del 2005 al 2010 notamos que hubo un crecimiento acelerado de la economía argentina, pero además se redujo considerablemente la desigualdad.

En el caso de Brasil entre el 2000 y el 2004 existe una recesión económica, y luego un período de crecimiento acompañado por la reducción de la desigualdad; en el caso uruguayo, la economía uruguayo es más equitativa que lo que es actualmente sin embargo el crecimiento económico en el último período ha aportado también en la reducción de la desigualdad.

En el caso ecuatoriano hemos tenido un crecimiento económico significativo, no tanto como los otros países, pero hemos logrado una muy significativa reducción de la desigualdad.

En el caso de México (que es el paradigma del caso no deseado) entre el 95 y el 2004 vimos un crecimiento económico que propiciaba la igualdad, pero entre el 2004 y el 2010 vemos como sigue creciendo la economía pero sigue aumentando la desigualdad, por un crecimiento conservador.

Uno de los ejes fundamentales de la estrategia nacional para la igualdad y la erradicación de la pobreza es el concepto de justicia económica, puesto que América latina está en un

momento de quiebre, es decir que si seguimos haciendo lo mismo a nivel de política social y económica no vamos a alcanzar los mismos resultados, en el largo plazo.

Vemos la necesidad de que para tener los mismos o mejores resultados se debe profundizar la política pública y la agenda desde una perspectiva de justicia económica, lo que supone un cambio estructural en el país y las reformas planteadas apuntan a ello.

Dentro de nuestros objetivos como SECRETARÍA TÉCNICA DE ERRADICACIÓN DE LA POBREZA, se encuentran la erradicación de la pobreza extrema por ingresos, también nos hemos planteado disminuir en 20 puntos la relación entre el 10% más rico vs el 10% más pobre.

Creemos que la pobreza es sobre todo el no poder ejercer plenamente un derecho, dentro de un indicador multidimensional de pobreza en relación a los derechos del buen vivir, nos hemos planteado por ello reducir el porcentaje de personas con siete o más carencias de 23,2% a 15,9% al 2017.

En relación a la reforma sobre los límites a las brechas remunerativas: Esta reforma impulsará el crecimiento de los salarios más bajos, El 95% de los trabajadores ganan menos de 1420, el techo a los salarios máximos permite una mejor distribución dentro de cada empresa de los salarios de los trabajadores acortando la distancia entre los que más ganan y los que menos ganan.

Detalla de esta manera la distribución del ingreso en el país:

Ingresos		Personas	%	% Acumulado
Intervalos	USD			
menos de 0.5 SBU	1-170	1,220,922	20.1	20.1
0.5 a 1 SBU	171-340	1,553,665	25.6	45.7
1 a 2 SBU	341-680	1,951,238	32.2	77.9
2 a 3 SBU	681-1020	750,977	12.4	90.3
3 a 4 SBU	1021-1360	274,770	4.5	94.8
4 a 5 SBU	1361-1700	138,112	2.3	97.1
más de 5 SBU	1701 a más	177,278	2.9	100.0
Total		6,066,963		

Las personas que reciben menos de la mitad de un salario básico unificado corresponde al 20% de la PEA, quienes reciben entre medio salario y un salario básico unificado son el 25% de la PEA, es decir el 45% de la PEA recibe menos que un Salario Básico Unificado,

lo cual dice mucho en relación en relación a la justicia social y justicia económica, quienes reciben más de 1700 dólares son menos del 3% de la PEA.

Lo que quiere decir, en relación a las medidas que afectando a muy pocos se beneficia a muchos

En relación a la afiliación del trabajo del hogar no remunerado, señala que ni la mitad de la PEA está afiliada a la seguridad social (apenas del 43%) y eso que el punto de partida era del 26% lo cual era un punto de partida bastante bajo, las amas de casa no son consideradas parte de la población económicamente activa lo cual quiere decir que no están ni siquiera contadas en la estadística del 43%, porque nos es un trabajo mercantilizado.

Si se considera a las amas de casa como PEA apenas el 37% estaría afiliado a la seguridad social, con la reforma que se tienen en discusión procuraremos en este 37% suba al 54.9% incrementando la afiliación a la seguridad social de un grupo muy importante de la población lo cual nos acerca al sueño de Montecristi de lograr una seguridad social universal.

Estamos hablando de un importante aporte estatal muy importante (nueve dólares por cada ama de casa) pero se trata de una inversión para el futuro y evitando que muchas personas caigan en condiciones de pobreza en el momento que llegue a la tercera edad.

La población extremadamente pobre en ingresos enfrenta el problema de falta de afiliación en seguridad social de los padres.

La falta de afiliación de los padres afecta a la pobreza multidimensional y la reforma podría cambiar radicalmente la situación de los infantes, niños y adolescentes del país, que son quienes más severamente sufren los problemas de pobreza por ser una población dependiente

Dentro de la población extremadamente pobre por ingresos, en la primera infancia el 87% de los padres no tienen seguridad social, en la niñez este porcentaje es de 86%, y en la adolescencia 84% de los padres no tienen seguridad social, como un factor que incide significativamente en su situación de pobreza

Sintetiza su comparecencia con las siguientes conclusiones:

- Mayores niveles de equidad en la distribución del ingreso generan mayor crecimiento económico, sostenible y justo.
- Las reformas planteadas en el proyecto de ley que limitan las brechas remunerativas permitirán incrementar los salarios más bajos.
- Según el INEC, el trabajo no remunerado del hogar aporta el 15% del PIB en el Ecuador. A pesar de ello las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar no se incluyen en la categoría de población económicamente activa.

- Con el acceso a seguridad social de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar se reduce significativamente el índice de pobreza multidimensional de infantes, niños y adolescentes.

Lo menos que podemos hacer con las amas de casa es retribuirles su aporte a la economía del país ofreciéndoles seguridad social y es muy importante que lo podamos hacer por este importante grupo de la población.

Entre más justa es la repartición de la riqueza, mayor es el crecimiento económico, la distribución primaria del ingreso vemos cuanto va al trabajo y cuánto va al capital.

La parte que va al capital es sustantivamente mayor que la parte que va al trabajo 33% va al trabajo y un 62% iría al capital por lo que nuestra distribución es muy inequitativa.

El sector primario tiene una relación mucho más inequitativa que el promedio nacional, somos a nivel regional el país que tiene la distribución más inequitativa entre capital el trabajo, las reformas planteadas aportan a la reducción de este tipo de inequidad.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

Sesión 82 (10 de diciembre del 2014)

La Dra. Cecilia Tamayo en calidad de Ministra Subrogante del MIESS, en su comparecencia, señala en su exposición:

El artículo 333 de la constitución reconoce el trabajo del hogar como trabajo productivo, antes el trabajo era asignado a las mujeres sin ningún reconocimiento que ha sido una demanda histórica de las mujeres, para que el Estado lo incorpore de manera progresiva al a seguridad social lo cual es reconocido valorado e incorporado por el gobierno de la Revolución Ciudadana.

En cumplimiento de los mandatos constitucionales el gobierno nacional, trabaja para avanzar hacia la universalización de la seguridad social.

El trabajo no remunerado que se realiza en los hogares, ha sido asignado tradicionalmente a las mujeres, invisibilizado por la sociedad y muchas veces por las propias familias.

En relación de la división sexual de trabajo son las mujeres quienes en su mayoría intervienen en las labores del hogar las mujeres que trabajan en el hogar lo hacen en un promedio de 31 horas a la semana en las labores del hogar y si se suma a la jornada laboral en dependencia su jornada sube a 77 horas, este trabajo no remunerado que implica jornadas extensivas e intensivas de trabajo y que es el que permite el desarrollo de los integrantes de las familias, de la sociedad y del Estado.

Para avanzar a la universalización de la seguridad social, el gobierno de la revolución ciudadana empezará por incorporar a las beneficiarias del Bono de Desarrollo Humano, mujeres y hombres que realizan trabajo no remunerado en el hogar.

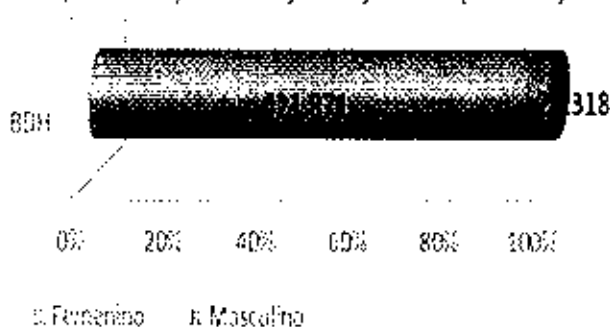
Como parte de la política para la erradicación de la pobreza, el Gobierno a través del MIES entrega el Bono de Desarrollo Humano que es una transferencia de 50 dólares mensuales destinados a promover el consumo básico de las familias más pobres del país, actualmente son cerca de 450.000 familias a nivel nacional que reciben el BDH

El 95% por ciento de quienes reciben son mujeres jefas de hogar, actualmente existen **445.189 usuarios habilitados** al Bono de Desarrollo Humano, el cual está focalizado a personas en extrema pobreza, según el índice de bienestar del Registro Social 2013 – 2014 levantado por el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social.

De quienes reciben el bono de desarrollo humano, el 95% (421.871) son mujeres y el 5% (23.318) hombres.

BENEFICIARIOS DEL BONO DE DESARROLLO HUMANO

El 95% (421.871) son mujeres y el 5% (23.318) hombres



Fuente: MIES

Junto con las transferencias monetarias el grupo de beneficiarios, son personas expuestas a varias vulnerabilidades, genera la necesaria articulación intersectorial e interinstitucional, para el acceso a servicios de salud, de desarrollo infantil, de educación, y otros servicios para las familias.

Por ejemplo a través del "Programa de acompañamiento familiar: Plan Familia", la revolución ciudadana visita a las familias en sus casas, llevando información, servicios; y acompañando a sus procesos de inserción en inclusión.

Con el Programa "Creciendo con Nuestros Niños y Niñas" cerca de cinco mil trabajadoras y trabajadores del MIES van todas las semanas a las casas de las familias más pobres del país para acompañarles en el proceso del desarrollo de sus niñas y niños, con consejos sobre la alimentación y nutrición, con ideas para la estimulación de los más pequeños y sobre todo llevando el mensaje de corresponsabilidad para lograr avanzar hacia el buen vivir de todas y todos.

Adicionalmente, existe la articulación con los servicios para personas adultas mayores, personas con discapacidades.

Actualmente más de 400,000 adultos mayores son beneficiarios de la pensión no contributiva que entrega el MIESS, la pensión actualmente vigente es también de 50 dólares es una pensión que ya reciben quienes se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, lo cual quiere decir que si hay una persona que necesita actualmente cubrir su subsistencia el estado ya le brinda esta protección

El presupuesto de 66 millones cubre a las personas con discapacidad, de igual forma las personas con discapacidad reciben un aporte de 50 dólares y el bono Joaquín Gallegos Lara que también es una forma de compensación al trabajo de ciudad por un aporte del estado de sesenta y seis millones de dólares.

El planteamiento de iniciar por las familias con cobertura de desarrollo humano se inscribe en los programas de cobertura sociales ya hemos venido desarrollando.

El reconocimiento del trabajo no remunerado del hogar es un mecanismo más que nos permite acabar con la exclusión y romper con los círculos de la pobreza, y este es un paso más a la igualdad y al reconocimiento del trabajo del hogar como un impulsor del desarrollo familiar, social y estatal, la contribución al PIB implica que ese financiamiento lo cubren las mujeres sin compensación.

El acceso al a seguridad social complementa y fortalece las prestaciones que actualmente ha venido entregando el gobierno por medio del MIESS

En relación a algunos requerimientos planteados por los assembleístas presentes en la comparecencia, la Dra. Tamayo menciona que, actualmente la población de adultos mayores es de un millón veinte cuatro mil personas, de las cuales un aproximado de 26 % tiene cobertura de la seguridad social y el resto 548.696 es decir un poco más del 50% que reciben la pensión no contributiva del gobierno nacional, por medio de la calificación del registro social.

MINISTERIO COORDINADOR DE DESARROLLO SOCIAL

Sesión 82 del 10 de diciembre del 2014

Un margen importante de la población, el 51.5%, no se tienen acceso a seguridad social (lo cual incluye a la población que realiza el trabajo del hogar no remunerado, los empleados domésticos sin seguro, trabajadores independientes sin seguro y asalariados que no aportan a la seguridad social).

Un sistema de seguridad social Universal y Solidario, está conformado por un nivel contributivo que incluye a los trabajadores en relación de dependencia (públicos y privados, miembros de la fuerza pública), cuyos aportes se financian por parte del empleador y los afiliados. También se encuentran aquellos que no están en relación de dependencia (campo, pesca artesanal, trabajadores independientes) quienes realizan actividades no mercantiles, como el trabajo del hogar y el trabajo voluntario en los que colabora la unidad familiar y el Estado.

Por otra parte en los sistemas no contributivos, están las personas que reciben el Bono de Desarrollo Humano y las personas con discapacidad, que son financiadas exclusivamente por el Estado. En este nivel las pensiones jubilares y por discapacidad, son transferencias monetarias para dar un ingreso mínimo que proteja su consumo diario.

El caso del reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, supone un cambio de paradigma puesto que el concepto que se maneja actualmente proviene desde el neoliberalismo mismo que solo le reconoce valor al trabajo Mercantil. No obstante, la propuesta se basa en el principio de que el trabajo no remunerado del hogar es socialmente útil y lo que se busca es evitar la dependencia económica en la vejez reconociendo la labor productiva con fines sociales de este colectivo.

Este nuevo concepto reconoce el trabajo no mercantil que no recibe un ingreso pero aporta significativamente a la sociedad y que representa el 15% del PIB del país. El quiebre conceptual pasa por la definición del trabajo no remunerado del hogar y por su reconocimiento como un trabajo socialmente útil que aporta al desarrollo social y productivo a la economía al país como agregado social.

Se ha concretado la propuesta como Gobierno, inspirados en el objetivo de la universalización de la seguridad social en la parte previsional de las pensiones por vejez, invalidez y muerte. La universalización ha sido enfocada desde la previsionalidad, tomando en cuenta que los servicios de salud pública cubren este derechos para todos los ecuatorianos, incluyendo, especialmente, a las trabajadoras no remuneradas del hogar.

Es importante tomar en cuenta que este proyecto es vanguardista en la región. De hecho, el 75% de las mujeres en Latinoamérica no accede a una pensión jubilar. Empezamos a trabajar en una cultura previsional cuyos resultados podremos evidenciar en 20 años en beneficio de un millón quinientos mil beneficiarios que serán incluidos en subsidios diferenciados de acuerdo a su situación socioeconómica.

COTIZACIONES Y SUBSIDIOS DEL ESTADO:

Nivel de cotización	Nivel de subsidio	Costo de cotización mensual (C.C.S.)	Costo de subsidio mensual (C.S.S.)	Costo total mensual (C.T.S.)
Nivel de subsistencia: 0 - < 50% SBU	25% SBU	2,4% (\$2)	10,9% (\$9,2)	13,25% (\$11,2)
Nivel medio: 50 - < 100% SBU	50% SBU	5,25% (\$9)	8% (\$13,5)	13,25% (\$22,5)
Nivel medio alto 100% SBU - < 150% SBU	75% SBU	7,25% (\$18,6)	6% (\$15,2)	13,25% (\$33,8)
Nivel alto: > 150% SBU	100% SBU o más	13,25% (\$45,0)	0,0%	13,25% (\$45,0)

Fuente MCD5

Una cifra importante es que 1,5 millones de trabajadores no remunerados del hogar podrían ser afiliados al IESS potencialmente. Se espera empezar con 400 mil beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano.

Los beneficios que se obtendrían, de ser aprobado el proyecto de ley, comprenden la pensión por vejez a la cual se accede con 20 años de cotización y 65 años de edad. Siendo necesario indicar que todas las mujeres pueden aplicar a este beneficio independientemente de su edad. Es necesario resaltar que el 70% de las mujeres son menores de 45 años, por lo cual la mayoría de mujeres serían plenamente potenciales beneficiarias de este sistema de seguridad social.

Respecto a la prestación de pensión por muerte, se reducen las condiciones de acceso, lo cual implica 6 aportaciones para quienes se encuentren entre 15 y 25 años de edad; 36 aportaciones para quienes estén entre 26 y 45 años de edad; y 60 aportaciones para las personas que tengan 46 años o más.

En la pensión por incapacidad permanente también se reducen las condiciones de acceso pues se trata de una circunstancia fortuita donde se considera un menor número de aportaciones: 6 aportaciones para quienes estén en el rango de 15 y 25 años de edad; 36

aportaciones para quienes tengan entre 26 y 45 años de edad; y finalmente 60 aportaciones para quienes tengan 46 años o más.

Se han hecho estudios actuariales para garantizar la sostenibilidad de la propuesta. Para estos cálculos, han implementado supuestos en relación a la inflación que permite hacer los cálculos actuariales, la tasa de interés nominal y el salario básico unificado, manteniendo estimaciones bastante conservadoras para tratar de determinarlo con el mayor grado de precisión.

Como principales resultados se prevé incluir a un importante grupo de personas, lo cual no genera actualmente una obligación para pagar pensiones, sino una vez cumplidos los 20 años de cotización que van capitalizando fondos previsionales necesarios para financiar las pensiones.

Es importante recalcar que esta es una propuesta sostenible que piensa a futuro y lo condiciona para garantizar el acceso a una pensión que dignifique la vejez de este colectivo, históricamente olvidado.

Para financiar el régimen de trabajo no remunerado, se necesita, en promedio, el 2.4% de la masa salarial total para los 40 años de proyección, Es una propuesta sostenible que piensa a futuro y lo condiciona para garantizar el acceso a una pensión digna, se ha trabajado esta propuesta tomando en cuenta las estadísticas oficiales, apegadas a la realidad fruto de un esmerado trabajo de 4 años.

En respuesta a algunos requerimientos por parte de los asambleístas presentes en la sesión, la Ministra Cecilia Vaca Jones, indica que las contingencias previstas en la seguridad social (según el artículo 369 de la Constitución), no se activan en todo momento para todas, las personas, que la ley tiene la potestad para caracterizar las contingencias que son apropiadas para cada trabajador, lo que hacemos en la seguridad social para las trabajadoras del hogar son vejez, invalidez y muerte, lo cual necesitamos aclarar.

Añade que la Constitución no determina cómo y en qué medida se determinan los aportes determinados por empleador y trabajador que se hacen a nivel de la ley, nosotros hemos establecido legalmente los aportes que permitan generar una cultura previsional en materia de seguridad social, el carácter de nuestra propuesta para el sistema de seguridad social es generar la cultura de seguridad social como un derecho a acceder a pensiones por vejez, invalidez y muerte. Que permiten la universalización de la seguridad social y que no debe ser confundida con las prestaciones de salud que se garantizan por parte del Estado.

Que lo que se busca es generar incentivos y romper las barreras del acceso a la seguridad social si subimos el porcentaje de cotización eso desincentiva a la contribución al sistema de seguridad social.

Los países con sistemas de seguridad social sólida, van haciendo constantemente evaluaciones, los sistemas de seguridad social permiten sostener los efectos de las crisis

que pueden generar convulsión social a un nivel profundo, lo que se pretende es que más personas puedan entrar al sistema de seguridad social.

Añade que no existe mora patronal cuando no hay relación de dependencia que se trata de una distorsión de los medios de comunicación y que en relación a las multas, o sanciones en caso de incumplimiento de cotizaciones, creemos que no deben de existir multas, en caso de que un ama de casa deje de cotizar lo que hace es retrasar su derecho para acceder a su jubilación (necesita 240 cotizaciones) si se deja de cotizar solamente se extiende el período.

El aporte y la cotización se reduce a la capacidad real de aportar en base a los ingresos reales de su familia y que la población pueda evidenciar los efectos de acceder a una vejez digna.

En relación a la portabilidad de derechos explica que actualmente una mujer que decide dejar de trabajar en el mercado en relación de dependencia, una mujer podría optar por afiliarse como trabajadora del hogar, en donde debería cotizar (según los ingresos familiares) para generar aportes a la seguridad social, pero todos esos aportes se sumarían a los años que he venido aportando de donde no pierde la ventaja de los años de cotización , y puede acceder a los requisitos mínimos para acceder a la seguridad social , lo cual responde a la dinámica según la cual se desarrolla el trabajo femenino en relación a sus contrapartes varones.

La portabilidad es un incentivo importante, si una trabajadora no remunerada del hogar que reciben el bono de desarrollo humano, esas mujeres pueden tener una opción a un trabajo digno y salario digno que les permita cotizar en base a sus ingresos, queremos generar nuevas capacidades en la población.

Si una mujer que actualmente recibe el bono de desarrollo humano , cotiza como ama de casa pero el día de mañana tiene un nuevo emprendimiento o modalidad de trabajo, suma los aportes realizados como ama de casa, de modo que la portabilidad de los derechos genera incentivos que permitan crear una cultura previsional en el Ecuador.

El tema es relevante ahora, pues tiene que ver con una propuesta de equidad de género de reconocer el porte productivo y económico de la seguridad social, no se trata de una propuesta demagógica sino una propuesta sólida en materia de desarrollo social.

Los recursos que se pueden recaudar desde el tema de utilidades generan un aporte mínimo a la seguridad de la seguridad social, pero en cambio representa una expresión de solidaridad participativa de las empresas, en las pensiones en general (y no sólo de las amas de casa).

En el caso de las amas de casa cubiertas por el IESS, en efecto está en vigencia el hecho de que los cónyuges puedan afiliar a sus esposas con un aporte adicional con una cobertura a las contingencias de salud, pero solo o 17000 personas han optado por la extensión de la cobertura de salud para sus cónyuges (con la cotización adicional).

Agrega que el gobierno se encuentra fortaleciendo la red de servicios de salud que se consolidará con el tiempo en una red pública de atención a la altura de las demandas y los derechos de todos los ecuatorianos.

Creemos en un tema de dignidad de crear una cultura previsional más allá de una pensión asistencial, pero creemos que nuestra propuesta es dignificante genera mejores ingresos, y mejores posibilidades de desarrollo para quien desee contar con las contingencias en seguridad social.

Comenta que se debe también trabajar en la formulación de un articulado que no deje equívocos en relación a la obligatoriedad del aporte de la Unidad económica familiar (en la cotización) para que la misma no se interprete con un vínculo de relación de dependencia.

Señala que el requisito de los 20 años para acceder a la pensión de vejez, constituye un mínimo de requisitos que permiten el acceso al beneficio a la seguridad social que forman parte de todos los regímenes de seguridad social, en el mundo, siendo preciso tener en cuenta que considerando que las mujeres tienen una expectativa de vida de 77 años, y que para las personas que en función de su edad quedarían por fuera del rango de protección de esta reforma, seguirían siendo protegidos por una pensión por una pensión asistencial de 50 dólares.

Recalca que en relación a la prestación médica la cotización adicional de 3.41 sigue vigente, lo cual quiere decir que si un apersona desee acceder a esta contingencia todavía podría hacerlo

Es preciso considerar los avances significativos que hemos conseguido en el sector de salud que va mejorando los servicios de los diferentes niveles de atención y que en el IESS hay una fuerte inversión destinada a fortalecer su propio sistema de servicios de servicios, orientado a conseguir un sistema de salud universal y gratuito para todos los ecuatorianos.

Las beneficiarias del bono de desarrollo humano están conscientes del beneficio al que podrían acceder, en una mirada a futuro con una pensión digna y una vejez dignificante y dichas beneficiarias están encantadas de ser parte del sistema de seguridad social, con los beneficios contingencias y cotizaciones que hemos planteado.

Para universalizar la seguridad social es preciso ir avanzando paulatinamente en la cobertura de las diversas contingencias de acuerdo a las propias características y demandas del mercado de trabajo de nuestra sociedad y dentro de ellas consolidar un sistema de seguridad social que vaya incluyendo a todos los ecuatorianos.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS

Sesión 83 del 10 de diciembre del 2014

Comparece el Dr. José Rosero, Director Ejecutivo Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), quien pone a consideración de la Comisión la siguiente información estadística que resulta relevante para poner en contexto la discusión sobre La Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo del Hogar.

1. De la población total (16 millones) el 70,1% está en edad de trabajar.
2. El 62% de la población en edad de trabajar (11,2 millones) se encuentra en la población económicamente activa.
3. De la población económicamente activa - PEA (7 millones) el 95,3% son ocupados.
4. A junio 2014 la tasa de empleo adecuado fue de 48,74%, inadecuados 46,35% y el desempleo de 4,65%.
5. De la población ocupada que son inadecuadas el 12,24% se encuentran en situación de subempleo.
6. Del total de personas con empleo (ocupados) adecuado el 70,9% tiene seguro social (IESS – ISFA e ISPOL), mientras que de los ocupados inadecuados el 21,1% tiene seguro social.
7. El 50,8% de la población ocupada trabajan en el sector informal.
8. Dentro de la PEA el 39% son mujeres, mientras que en la población económicamente inactiva – PEI el 72% son mujeres.
9. El 25,1% de mujeres ocupadas tienen nivel de instrucción superior universitaria
10. Dentro de la población ocupada que se dedica a actividades de servicio doméstico el 93,3% son mujeres.
11. Del total de ocupadas que se categorizan como patronos el 21,8% son mujeres.
12. Del total de ocupados dentro del grupo de personal directivo el 34,7% son mujeres.
13. Del total de ocupados dentro del grupo de trabajadores de servicios y comerciantes el 34,7% son mujeres.
14. Dentro de la rama de actividad de enseñanza el 63,7% de ocupados son mujeres.
15. A junio 2008 la brecha salarial entre hombres y mujeres (hombres – mujeres / mujeres) fue del 42% mientras que para junio 2014 esta brecha se redujo al 17,9%.
16. La brecha de ingresos dentro del sector informal entre hombres y mujeres es del 48%, dentro de la categoría de patrono esta brecha es del 30%.
17. La brecha de ingresos entre hombres y mujeres se incrementa a medida que existe menor estabilidad laboral (tipo de contrato), las personas ocupadas con contrato permanente tienen una brecha de 11,6% mientras que las personas ocupadas con contrato por obra o destajo es del 43,2%.
18. El 10% más rico de la población ocupada concentra el 34,10% de los ingresos laborales.
19. El 17,9% de las empresas grandes (50 y más empleados) son tienen gerentes o propietarios a mujeres.
20. Las mujeres destinan 31:49 horas a la semana a trabajo no remunerado frente a las 17:53 horas que realizan los hombres.
21. El trabajo no remunerado representa el 15,41% del valor agregado bruto – VAB al 2010, de este porcentaje el 12,01% lo realizan las mujeres.

22. A junio 2014, el 84,6% de las "Amas de casa" no tienen ningún tipo de seguro y el 14,9% tienen afiliación al IESS.

INSTITUTO ECUATORIANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Víctor Hugo Villacrés Presidente del Directorio Ejecutivo del IESS

18-12-2014

En la primera década del siglo xx inicia la seguridad social protegiendo a los militares por invalidez, vejez, muerte, en 1928 se da inicio a la Caja de pensiones mediante Decreto Ejecutivo N° 018 publicado en el Registro Oficial N° 591 del 13 de marzo de 1928, que tenía como facultad fundamental el precautelar por la vejez de las personas que estaban afiliadas a través de un seguro por invalidez, vejez y muerte que era el que ya tenían los militares en la primera década, en 1935 se crea el Instituto Nacional de Previsión y se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio, en 1970 aparece como tal Instituto Ecuatoriano Seguridad Social , de forma que se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

EL número de afiliados y beneficiarios en el 2007 era de 3'066.000 y para el 2014 es de 7'475.000

Hablamos que existe una transición de una institución que va desde El Seguro Social al Derecho de Seguridad Social, evolucionando desde una lógica de seguro privado , ligado al mercado de trabajo, hacia un enfoque de derechos, que no depende en sentido estricto de la actividad laboral o económica, trabajamos en una tendencia progresiva a la universalidad, un sistema equitativo que premia el esfuerzo contributivo, reduce inequidad y permite la planificación y control financiero por parte de Estado.

Hay que considerar que el trabajo doméstico no remunerado equivale al 15.41% del PIB, lo cual equivale a ocho mil setecientos cuatro millones de dólares, siendo el aporte más grande realizado por industria al PIB

Se trata de reconocer la labor productiva con fines sociales, y es un reconocimiento del trabajo no mercantil, lo cual es socialmente deseable si consideramos que en América Latina un 75% de mujeres mayores de 65 años de edad no reciben ninguna Pensión y por primera vez en la región se estaría reconociendo el trabajo no remunerado del hogar que genera una serie de externalidades cuya es la posibilidad de formación en valores para la familia.

En relación al TDHNR, se establece dentro del paquete previsional, una contribución progresiva del Estado A LOS HOGARES QUE MENOS RECURSOS TIENEN EL ESTADO LES VA A CONTRIBUIR CON UN MAYOR PORCENTAJE Y A LOS QUE MÁS RECURSOS TIENEN PODRÍA LLEGAR A NO CONTRIBUIRLES

Existe un ahorro previsional de la unidad familiar, la solidaridad comienza desde la unidad familiar, la cual genera cierto ahorro previsional que se calcula a partir del nivel de ingresos que tiene la unidad familiar y hay otra contribución progresiva del estado

Con 240 imposiciones se ha establecido la contribución del estado y del jubilado se genera una pensión jubilar por vejez, invalidez y muerte y se protege a toda la familia a través de la pensión garantizando el romper los círculos de pobreza que podrían producirse en los datos estadísticos de los adultos mayores que no reciben una pensión jubilar

En relación a la prestación de salud que ha generado cierta inquietud es preciso señalar en relación a la prestación de salud hay que destacar que actualmente contamos con la Red Pública Integral de Salud, que funciona por medio del Ministerio de Salud Pública y si su oferta está limitada puede hacer una derivación al IESS, ISSFA, ISSPOL, e inclusive a los prestadores privados de salud mediante convenios y la red pública integral de salud ha si como el IESS ha ido incrementando de manera significativa su capacidad de operación hospitales, camas y personal médico, lo cual hace innecesario el pago de una contribución por salud por parte de las amas de casa , pues la red opera como un solo sistema.

Las amas de casa contribuirán por medio de un importante aporte estatal, con un seguro de vejez, invalidez y muerte que es como nace la seguridad social, en términos de salud pueden ser atendidos por la red pública integral de salud que se encuentra conformada por todas las instituciones de seguridad social y en esencia también por el ministerio de salud pública y la red privada.

Conforme al nivel de ingresos es más alto la contribución de la unidad familiar y mientras el nivel de ingresos es más bajo la contribución que realiza el Estado es mucho más alta Las cotizaciones dependen de la siguiente valoración según el SBU

Dentro de los niveles socioeconómicos que perciben entre el 0 y el 50% del SBU, cotizarían sobre el 25% de ese ingreso un aporte de dos dólares (2.4%) , el estado aportaría 9.2 dólares (10.9%) para un aporte a la seguridad social del 13.25% (11.2 USD)

Se incrementa de manera progresiva y cuando el ingreso familiar es mayor al 150% del SBU lo cual implica un aporte personal del 13.25 % y el estado ya no contribuye puesto que se trata de unidades familiares con capacidad de ahorro según la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares urbanos y rurales

En el nivel de pensiones básicamente se cubre la incapacidad total o absoluta para lo cual se necesita un aporte mensual y simplemente cumplir con las características estipuladas en el proyecto

En la jubilación son 240 aportes y 65 años de edad por lo menos para una pensión mínima de \$76.5 (nivel de subsistencia) y una máxima de \$212 dólares.

Para viudedad u orfandad es el cónyuge o los hijos recibirían la pensión pero también se establecen los padres del pensionista fallecido con el auxilio para funerales con 4 SBU.

En el caso de la pensión por muerte el monto esta entre 68 dólares y 187 dólares las condiciones de acceso son para una edad entre 15 y 25 años Necesita de 6 aportaciones, 36 aportes mensuales en el caso de encontrarse entre los 26 y 45 años de edad, y 60 aportes mensuales a partir de los 46 años que son las mismas condiciones de acceso para el nivel de incapacidad.

Cual es grupo objetivo, pensamos llegar a las amas de casa por región en Guayas se concentra la mayor cantidad de amas de casa son 455.000 personas, en una población total de 926,353 en la región costa, en la sierra hablamos de 504,147 que realizan esta labor, cuya mayoría se encuentra en la provincia de Pichincha, con una concentración de 228,893 potenciales beneficiarios en tanto que en la Amazonía y zonas no delimitadas tenemos 63,166, datos que guardan relación con la distribución del número de personas a nivel nacional que actualmente reciben las prestaciones del IESS

En relación a los modelos actuariales se han corrido un modelo determinístico y uno estocástico, y los dos nos llevan a las mismas conclusiones

En relación al modelo determinístico hay que definir la población y según los datos internacionales la PEI y la PEA define la población económicamente inactiva de hombres

Como todo modelo económico el modelo actuarial establece supuestos relacionados con la tasa de inflación, la tasa de crecimiento de la productividad en los próximos años, con el crecimiento de los ingresos laborales, la tasa de interés nominal y el salario básico unificado

Establece una serie de supuestos que nos permite generar simulaciones que determinen cual será la posición de este seguro en el transcurso del tiempo

Alrededor del 42% de la PEI se clasifica como trabajador no remunerado del hogar, vale la pena mencionar que este es el modelo ILO-PENS que es un modelo internacional que nos permite el cálculo de las pensiones, se ha supuesto que en el primer año se afiliarán Se ha supuesto que se afiliarán el 40% del total de potenciales afiliadas, la tasa de afiliación se incrementará en 5% hasta alcanzar el 80% del total

Vamos caminando progresivamente al anhelo de que mientras más gente se afilie para vejez, invalidez y muerte más gente podrá tener la pensión

Cuando revisamos los supuestos utilizados en el tema de proyecciones obtenemos las siguientes resultados una vez cruzado el modelo el número de afiliados para el 2015 podría ser de forma proyectado 580.000 y hasta el 2050 podríamos llegar a 2' 300.000 afiliados, los ingresos generados por las contribuciones estatales, el subsidio estatal que se generará y con eso estimamos cómo evolucionará el gasto en pensiones (El gasto pensional va desde cuatro millones doscientos noventa hasta dos mil hasta tres mil doscientos millones, para veinte o 30 años después).

Es importante anotar que en el modelo se ve claramente que hasta el 2053 el modelo es perfectamente viable y que para financiar el régimen del TDNR, se necesita en promedio el 2.4 % de la masa salarial total para los 40 años de proyección.

Las hipótesis consideradas en el modelo estocástico que juega con las probabilidades y nos permite identificar entradas y salidas de gente, considera la tasa de inversión, inflación a corto y largo plazo, incremento de sueldos a corto y largo plazo e incremento anual de pensiones.

Una vez trazado el modelo encontramos que existen basados en los aportes del estado y en los aportes personales sostenibilidad dentro del modelo hasta el mismo año 2053 esto con el modelo estocástico que se contrarresta con el modelo determinístico.

En los dos modelos matemáticos se demuestra que el tipo de seguro que se genera es completamente sostenible evidentemente partiendo de supuestos que están relacionados con la tasa de crecimiento de la población, el crecimiento del PIB, la tasa de inflación que se proyecta, si alguno de estos conceptos o supuestos cambian, los modelos deben ser corridos nuevamente y son modelos que en principio tienen una proyección de larga data es decir son modelos que terminan en este caso al 2053, económicamente hablando es difícil tener proyecciones exactas hasta el 2053 no obstante en las proyecciones realizadas es perfectamente sostenible un modelo de afiliación a amas de casa bajo las condiciones y cotización que han sido impuestas.

MATRIZ DE INTEGRACIÓN DE OBSERVACIONES PRESENTADAS POR LOS ACTORES

LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR

CÓDIGO VIGENTE	REFORMA PROPUESTA CAPÍTULO I DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO	INTEGRACIÓN DE OBSERVACIONES
<p><i>Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:</i></p> <p><i>a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;</i></p> <p><i>b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;</i></p> <p><i>c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;</i></p> <p><i>d) A prueba;</i></p> <p><i>e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;</i></p> <p><i>f) Por enganche;</i></p> <p><i>g) Individual, de grupo o por equipo; y,</i></p> <p><i>h)Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008</i></p>	<p><i>Artículo 1.- En el Artículo 11, reformese lo siguiente:</i></p> <p><i>1. En la letra c), suprimase la frase: "tiempo fijo, por".</i></p> <p><i>2. Suprimase la letra f)</i></p>	<p>03 de diciembre del 2014</p> <p>Richard Martínez (Cámara de Industrias y Producción):</p> <p>La estabilidad laboral debe responder a la realidad del mercado laboral y a la eficiencia del trabajador</p> <p>El contrato a plazo fijo permita la incorporación de jóvenes, el incremento de la producción y emprendimiento y la reducción de la informalidad, por lo que proponemos que esta modalidad se mantenga.</p> <p>El contrato a plazo fijo permite dinamizar el empleo productivo</p> <p>FENACLE (08-12-2014)</p> <p>DARWIN MATUTE</p> <p>ENTENDEMOS POR LA REFORMA QUE:</p> <p>TODOS LOS CONTRATOS POR LEY, OBLIGATORIAMENTE DEBEN CELEBRARSE POR ESCRITO SON CONTRATOS DE TIEMPO INDEFINIDO, SALVO AQUELLOS QUE HABIENDO SIDO CELEBRADOS POR ESCRITO SE SEÑALA EN</p>

		<p>FORMA EXPRESA DE QUE SE TRATA DE UN CONTRATO POR OBRA CIERTA, A PRUEBA, EVENTUAL, ETC.</p> <p>PREGUNTA: ¿QUE PASARÁ CON EL CONTRATO TÁCITO Y EL CONTRATO VERBAL...RESPECTO DEL CONTRATO DE TIEMPO INDEFINIDO...?</p> <p>Dr. Edwin Miño. Secretario Ejecutivo del Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador (CONGOPE) 08-12-2014</p> <p>En referencia al contrato de plazo fijo, creemos que nos dejan sin posibilidad de contratación luego del término de prueba, pues debemos aplicar contratos que permitan alternativas, pero por ejemplo los contratos eventuales.</p> <p>Creemos necesario una profunda capacitación con los trabajadores públicos en referencia a la reforma planteada.</p> <p>Existe una realidad en los Gobiernos Provinciales, que siempre la demanda o la necesidad de personal supera al presupuesto del Gobierno Provincial.</p> <p>Necesitamos buscar alternativas, por intermedio de las cuales se permita modalidades de contrato que permitan responder a las necesidades emergentes en el mantenimiento de las obras de la provincia. Las</p>
--	--	--

		<p>reformas laborales propuestas deben observar la realidad del sector público.</p> <p>CARLOS HAHN, ASOCIACIÓN DE GESTIÓN HUMANA DEL ECUADOR 10-12-2014</p> <p>EN CUANTO A LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO A PLAZO FIJO</p> <p>Se debe considerar a los que han sido desahuciados antes de concluir el año, lo cual no es más que el dos o tres por ciento</p> <p>La eliminación de esta modalidad no genera un beneficio importante en relación a los costos de despido</p> <p>No vemos la necesidad de la eliminación del contrato a plazo fijo pero sugerimos:</p> <p>Mantener periodo de prueba Personal operativo 90 días Mandos medios: 180 días Gerencia y Alta Gerencia: 360 días</p> <p>CARLOS HAHN, ASOCIACIÓN DE GESTIÓN</p>
--	--	--

**HUMANA DEL ECUADOR 10-12-2014
EN RELACIÓN AL DESPIDO INEFICAZ**

Miembros de una organización de trabajadores no pueden ser despedidos

- ¿Reforma al Art. 187 aplica al 100% de los miembros, no solo a los dirigentes?
- ¿Que sucede en caso de liquidación de una empresa?
- Ambas partes tienen derecho a poder decidir a donde quieren trabajar y con quien trabajar.

Hay que aclarar el alcance de la propuesta del artículo 24, pues hasta ahora se entiende que sería solo a los dirigentes sindicales, pero en la propuesta se menciona también a los miembros de la organización de trabajadores

Lo cual implica que todos los trabajadores sindicalizados estarían protegidos de por vida por la acción de despido ineficaz

Que es lo que sucedería en los casos de liquidación de una empresa

Se considera un vínculo de por vida que genera privilegios que se generan fácilmente en problemas, resultaría más fácil separarse de un cónyuge que de los dirigentes sindicales

		<p>Si una empresa no puede terminar la relación, habría que pensar que el dirigente sindical no puede renunciar.</p> <p>Creemos que lo que está hoy puesto, genera conflicto porque llaman a la formación de grupos y castas</p> <p>DR. VINCENT DURIN (ABOGADO) CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL 10-12-2014</p> <p>En relación al contrato a plazo fijo, se ha escuchado que con esta modalidad se ha abusado de los trabajadores, pero considero que de los 600.000 contratos hay que considerar cuantos fueron desahuciados</p> <p>No se puede abusar de este contrato, porque existen candados legales determinados por el número de trabajadores</p> <p>Si hay contrato a 600 personas a plazo fijo solo podría desahuciar a cinco (art 186 del código de trabajo, es una falsedad decir que se trata de un abuso.</p> <p>Eliminar ese tipo de contratación es quitar una herramienta importante para la generación de empleo.</p> <p>Los mecanismos para evitar el abuso están establecidos por ley</p>
--	--	--

		<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014 Consideramos que la propuesta es correcta para la protección del derecho de estabilidad laboral. El contrato de trabajo a tiempo fijo a generado históricamente, abusos de los empleadores, que utilizaron esta clase de contratos para interrumpir periódicamente la relación laboral y coartar así el derecho a la estabilidad laboral.</p> <p>El contrato por enganche es inconstitucional de conformidad con el Art. 327 de la Constitución, que determina que la relación laboral es "bilateral y directa".</p>
<p><u>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.</u></p>	<p>Artículo 2.- En el Artículo 14, réformese lo siguiente:</p> <p>1. Sustitúyase el primer inciso de artículo 14 por el siguiente: "Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de 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."</p> <p>2. Suprímese la letra c) 3.- Suprímese la letra e)</p>	<p>03 DE DICIEMBRE DEL 2014</p> <p>RICHARD MARTÍNEZ (CÁMARA DE INDUSTRIAS Y PRODUCCIÓN) : La estabilidad laboral debe responder a la realidad del mercado laboral y a la eficiencia del trabajador El contrato a plazo fijo permita la incorporación de jóvenes, el incremento de la producción y emprendimiento y la reducción de la informalidad, por lo que proponemos que esta modalidad se mantenga.</p> <p>El contrato a plazo fijo permite dinamizar el empleo productivo</p>

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 ; y,
- h) Los demás que determine la ley

**PROPUESTA DE TEXTO FORMULADA POR EL FUT
08-10-2014**

- **Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.-** El contrato individual de trabajo de tiempo indefinido regirá en las relaciones de trabajo dependiente, por consiguiente los Trabajadores sujetos a este contrato serán estables y permanentes.
- 2. Suprimase la letra c).
- Suprimase la letra e).
- Suprimase la letra h);

**PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL
ECUATORIANO**

FERNANDO IBARRA 11-12-2014

Esta propuesta es concordante con el art 1 primera, sin embargo consideramos que debe ser mejorada y proponemos el siguiente texto:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo de tiempo indefinido se considerará como la modalidad típica de contrato en la relación de trabajo dependiente entre la personas empleadora y la persona trabajadora. Será contrato estable y permanente, su extinción se producirá únicamente por las causales y los procedimientos establecidos en este Código.”

		<p>"Igualmente son indefinidos, los contratos de temporada que se suscriban para realizar labores cíclicas."</p>
<p><i>Art. 15.- Contrato a prueba.- 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 sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince 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 quince</i></p>	<p><i>Artículo 3.- En el primer inciso del Artículo 15 sustitúyase la frase: "continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.", por "el contrato pasa a ser por tiempo indefinido."</i></p>	<p><i>Texto sugerido por el FUT (08-12-2014)</i> <i>Artículo 3.- En el primer inciso del Artículo 15, después de tiempo agréguese la palabra " indefinido"; suprimase la frase "que faltare para completar el año"</i></p> <p>AME (ÁNGEL TORRES MALDONADO)</p> <p><i>(08-12-2014)</i></p> <p>a) Dado que la selección de las personas trabajadoras no proviene de concurso de méritos y oposición, a fin de asegurar la calidad de los servicios de las personas trabajadores es necesario ampliar el período de prueba previsto en el artículo 15 del Código del Trabajo de 90 a 180 días.</p>

<p>por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.</p> <p>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.</p> <p>La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.</p>		<p>FENACLE (08-12-2014) DARWIN MATUTE</p> <p>ESTAMOS DE ACUERDO con el artículo 3, QUE ESTABLECE QUE LUEGO DE LOS 90 DÍAS DEL CONTRATO A PRUEBA ÉSTE PASA SER CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO</p>
<p>Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:</p> <p>a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;</p> <p>b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;</p> <p>c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;</p> <p>d) Los a prueba;</p> <p>e) Los de enganche;</p> <p>f) Los por grupo o por equipo;</p> <p>g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;</p> <p>h) Los de aprendizaje;</p> <p>i) Los que se estipulan por uno o más años;</p> <p>j) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330</p>	<p>Artículo 4 . - Refórmase el Artículo 19 de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elimínase la letra e) . 2. Suprímese la letra i) . 	

<p>de 6 de Mayo del 2008 ; y, k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y l) En general, los demás que se determine en la ley.¹</p>		
<p><i>Art. 20.- Autoridad competente y registro.- 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 lo dispuesto en el Art. 18 de este Código.</i></p> <p><i>En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.</i></p> <p><i>En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.</i></p>	<p><i>Artículo 5.- Sustitúyase el primer inciso del Artículo 20 por el siguiente:</i> <i>"Art. 20.- Registro de contratos. - Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Ministerio rector del trabajo."</i></p>	<p>TEXTO SUGERIDO POR EL FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 5.- Sustitúyase el primer inciso del Artículo 20 por el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Art. 20.- Registro de contratos. – 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 donde preste sus servicios el trabajador. <p>DARWIN MATUTE FENACLE (08-12-2014)</p> <p><i>El registro del contrato del trabajador en la base de datos a cargo del MRL deberá estar interconectada con la base de datos del IESS, a efecto de que se garantice en forma automática su ingreso a la Seguridad Social.</i></p>

¹ Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

<p><i>Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.²</i></p>		<p>HAY QUE TOMAR EN CUENTA QUE A QUIEN LE INTERESA MAS EL REGISTRO DEL CONTRATO ES AL TRABAJADOR, ÉSTE DEBERÍA TENER LA POSIBILIDAD DE REGISTRARLO...CON NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA AL EMPLEADOR, CON LA ACEPTACIÓN TÁCITA O EXPRESA, SE PERFECCIONA EL REGISTRO Y CON LA NEGATIVA DEL EMPLEADOR SE DA POR NO REGISTRADO EL CONTRATO</p>
<p><i>Parágrafo 2do. De los contratos de enganche, de grupo y de equipo</i></p>	<p><i>Artículo 6.- En el título del Parágrafo Segundo del Capítulo I del Título I, eliminase la frase: "de enganche".</i></p>	<p>PROPUESTA PARALAMENTO LABORAL ECUATORIANO 11.-12-2014</p> <p><i>Debe eliminarse todo el parágrafo por cuanto actualmente es inconstitucional, al ser contrario a lo señalado en el Art. 327 de la Constitución que determina que la relación laboral es "bilateral y directa". Las formas de contratación que constan en este parágrafo del actual Código del Trabajo siguen posibilitando una relación laboral indirecta semejante a la tercerización.</i></p>
<p><i>Art. 24.- Enganche para el exterior.- En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito.</i></p> <p><i>Art. 25.- Apoderado del enganchador.- El</i></p>	<p><i>Artículo 7.- Deróganse los Artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.</i></p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p><i>Debe eliminarse todo el parágrafo por cuanto</i></p>

² Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006

enganchador de trabajadores deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes.

Art. 26.- Fianza.- Los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia.

Art. 27.- Autorización para salida de enganchados.- La Dirección Nacional de Migración no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, sin la presentación por parte del empresario o enganchador, de la escritura o documento en que conste la caución de que trata el artículo anterior.

Art. 28.- Vigilancia del Cumplimiento de contratos.- El Ministro de Trabajo y Empleo encargará al representante diplomático o consular de la República en el lugar donde se hallen los trabajadores contratados, la mayor Vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos, de los que se le remitirán copias, y se le pedirán informes periódicamente.

Art. 29.- Enganche para el país.- Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de

actualmente es inconstitucional, al ser contrario a lo señalado en el Art. 327 de la Constitución que determina que la relación laboral es "bilateral y directa". Las formas de contratación que constan en este párrafo del actual Código del Trabajo, siguen posibilitando una relación laboral indirecta semejante a la tercerización. Consecuentemente, también deben derogarse expresamente los artículos 31, 32, 33 y 34, que por mandato imperativo de la Disposición Derogatoria de la Constitución de Montecristi ya están derogados.

<p>los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del empleador; tales contratos llevarán la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.</p> <p>Art. 30.- <i>Prohibición.</i> Queda expresamente prohibido el enganche de menores de dieciocho años de edad, para destinarlos a trabajos fuera del país.</p>		
<p>Art. 32.- <i>Contrato de equipo.</i>- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.</p> <p>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.</p> <p>Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o</p>	<p>Artículo 8 . - En el segundo inciso del artículo 32, eliminase la frase "ni desahuciar" y "o desahucio".</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014 Eso puede dar lugar a que se busquen prácticas similares a la cooperativas de trabajo como funciona en Colombia y por la cual se establece otra forma disfrazada de tercerización lo que como hemos señalado es contrario a la Constitución. (Art. 327 de la Constitución que determina que la relación laboral es <u>"bilateral y directa"</u></p>

<p>representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.</p> <p>En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.</p>		
<p>Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la</p>	<p>Artículo 9.- A continuación del Artículo 97, agrégase el siguiente Artículo innumerado:</p> <p>"Art. (...)-Límite en la distribución de las 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. 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 lo señalado en este artículo."</p>	<p>03 de diciembre del 2014</p> <p>Ing. Christian Cisneros CAPEIPI En nuestro gremio(pequeñas y medianas empresas) solo 50 empresas han cancelado hasta 1500 dólares en utilidades por empleado.</p> <p>Ojalá nuestra utilidades nos permitieran un mayor número de utilidades y un mayor grado de compromiso social La PERTENENCIA a la cámara exige el cumplimiento del principio de responsabilidad social</p> <p>Franco Fernández Representante de Claro</p> <p>No se pueden afectar los derechos de un grupo de personas con la excusa de beneficiar a una mayoría, Considerando, como se ha dicho aquí, que somos el 0.24 %, tenemos el derecho a que se nos proteja en condición de una minoría</p>

<p>parte proporcional al tiempo de servicios. En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.</p>		<p>•Poner límites a las utilidades es desincentivar al trabajador. Las utilidades son un estímulo, una recompensa al resultado de su productividad.</p> <p>•El trabajador tiene derecho a tener su remuneración y la expectativa positiva de utilidades en función de su trabajo y desempeño , No se puede afectar a la propiedad privada tenemos el derecho de una remuneración pero también a la expectativa de generar una utilidad en función de nuestros esfuerzos</p> <p>Por más buen fin que tenga no se deben afectar a los derechos</p> <p>En el caso de nuestra empresa 4.81 de personas ganan menos de 500 dólares y más del salario básico, por lo que no existe desigualdad sino salarios competitivos.</p> <p>Las utilidades son el resultado del trabajo eficiente, de la inversión y Talento Humano en esfuerzo constante.</p> <p>—Los salarios de la empresa en las que trabajamos son competitivos, el 100% arriba del mínimo sectorial</p> <p>La solidaridad no puede ser decretada por medio de la ley.</p> <p>Hemos sido objeto de la increpación pública, nos están afectando como seres humanos</p> <p>Nuestro aporte se visibiliza en el aporte a la renta y nuestra aportación a la seguridad social a la cual contribuimos a pesar de que casi nunca ocupamos este</p>
---	--	--

		<p>servicio.</p> <p>BRYAN ZAMBRANO REPRESENTANTE DE CLARO (03 DE DICIEMBRE DEL 2014) : Señala que el derecho a las utilidades está constitucionalmente garantizado en el artículo 328 , que según la propia Carta Magna el ejercicio de los derechos (artículo 11 numeral8) debe realizarse de acuerdo al principio de progresividad de derechos, y que en caso de existir dudas sobre el alcance de los límites establecidos por medio de la ley estas deberían aplicarse en el sentido más favorable a los trabajadores (artículo 326).</p> <p>Que se respete el Ordenamiento Jurídico y nuestros legítimos derechos como trabajadores.</p> <p>—Que se respete nuestro derecho a recibir el 15% de utilidades de la empresa a la que damos nuestro esfuerzo y trabajo diario.</p> <p>—Que se elimine Art. 9 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Capítulo I, De las Reformas al Código del trabajo "Art. (...).-Límite en la distribución de las utilidades</p> <p>JUAN CARLOS ÓLEAS (03 DE DICIEMBRE DEL 2014)</p> <p>REPRESENTANTE DE TRABAJADORES DE MOVISTAR</p>
--	--	--

		<p>Considera que la reforma planteada en el artículo 9</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es regresiva • Es inconstitucional • Es ilegal • Es discriminatoria • Es un impuesto nuevo para trabajadores • Tiene muchas inconsistencias <p>Se basa en el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales (artículo 326, numeral 2)</p> <p>Silvia Cobos REPRESENTANTE DE MOVISTAR (03 de diciembre del 2014)</p> <p>Señala la afectación que se produciría para los trabajadores, de más de 20,000 familias entre las que se encontrarían:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obreros de la construcción - Trabajadores de servicios petroleros - Trabajadores de empresas cementeras - Colaboradores de la industria automotriz - Trabajadores de empresas de telefonía móvil - Empleados de empresas de consumo masivo - Y todos los servicios complementarios de las empresas más productivas del país. <p>Señala que solicita el apego a la constitución y la ley,</p>
--	--	--

		<p>que se considere la situación de las familias que luchan y se esfuerzan día a día para que sus hijos escojan el destino que deseen para sí.</p> <p>Esteban Villalba REPRESENTANTE DE MOVISTAR (03 de diciembre del 2014)</p> <p>Concluye que la reforma al artículo 97</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es regresiva • Es inconstitucional • Es ilegal • Es discriminatoria • Es un impuesto nuevo para los trabajadores • Por ser inconsistente (en cuanto a la aplicación de cargas familiares) <p>Señala que el límite a la participación de utilidades anuales (previsto en la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana) fue declarado inconstitucional por Resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicado en Registro Oficial Suplemento 231 de 26 de Diciembre del 2000.</p> <p>Diane Rodríguez. Siluetas X, Organización GLBTI.</p>
--	--	--

		<p>08-12-2014</p> <p>En relación a los techos en el goce de utilidades, aun siendo Yo parte de ese grupo que se afectaría, debemos reconocer que un pequeño sacrificio en favor de una enorme mayoría de personas desprotegidas, es totalmente apoyada, esto lo señalo a nombre propio y como colectivo.</p> <p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 9.- A continuación del Artículo 97, agrégase el siguiente Artículo innumerado:</p> <p><i>Art. De conformidad con lo dispuesto en el inciso 6 del Art. 328 de la Constitución de la República, en las empresas de explotación de recursos no renovable, el límite de las utilidades que percibirá el trabajador, será de 40 salarios básicos mensuales unificados del trabajador en general, el excedente será depositado en la cuenta que para el efecto abra el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social destinado al aseguramiento de las trabajadoras no remuneradas del hogar; una cantidad igual será entregada por estas empresas a la indicada cuenta del IESS.</i></p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL</p>
--	--	---

		<p>ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Establecer límites es regresivo por lo tanto inconstitucional al tenor de lo señalado en el Art. 11 numerales 4 y 8 de la Constitución de la República, que expresamente señalan:</p> <p><i>4.- ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.</i></p> <p><i>8.- El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.</i></p> <p><i>La única limitación permitida a las utilidades, de acuerdo con el último inciso del Art. 327 de la Constitución, es para el caso de <u>"las empresa de explotación de recursos no renovables"</u>.</i></p> <p>Consecuentemente, el texto propuesto en el Proyecto gubernamental no debe ser aprobado.</p> <p>JUDITH FLORES.</p> <p>ASAMBLEA POPULAR DE MUJERES.</p>
--	--	---

		<p>(08-12-2014)</p> <p>Sobre la distribución del excedente de las utilidades de los trabajadores sea depositado en una cuenta que abra el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social destinado al aseguramiento de las trabajadoras no remuneradas del hogar; y en igual cantidad del excedente las empresas aporten a la indicada cuenta para el mismo destino.</p> <p>DARWIN MATUTE (08-12-2014)</p> <p><i>NO ESTAMOS DE ACUERDO CON EL TOPE PROPUESTO DE 24 RBU, ESTE TOPE HACE QUE YA NO REPRESENTA EL 15%; AUNQUE EL DESTINO DEL EXCEDENTE PARA LAS TRABAJADORAS NO REMUNERADAS DEL HOGAR ES POR DEMÁS DIGNO Y JUSTO.</i></p> <p><i>SIN EMBARGO, EN EL SUPUESTO DE QUE ESTA NORMA SE MANTENGA, SOLICITAMOS QUE EL 5% DE LAS UTILIDADES, QUE CORRESPONDEN A CARGAS FAMILIARES, DE NINGUNA MANERA</i></p>
--	--	---

SEAN DISMINUIDAS.

**CARLOS HAHN, ASOCIACIÓN DE GESTIÓN HUMANA DEL ECUADOR 10-12-2014
EN CUANTO AL LÍMITE EN LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES**

Qué bien que nos hagamos la pregunta de cambiar, y adaptar a los tiempos en el mandato constitucional, lo cual es razonable, constituye un modo equitativo en los términos que lo ha planteado el proyecto, pues los empleados de la misma compañía reparten las utilidades que han generado como parte de una empresa

Pero el tipo a las utilidades no es equitativo pues se les quita un valor de utilidades no en beneficio de quienes no la reciben , sino para financiar lo que constituyen obligaciones del Estado.

Se genera entonces un presidente negativo de quitar al que tiene para dar al que no posee

Se perjudica a quien tiene cargas familiares, el dinero se lo estamos quitando a personas de carne y hueso que si tienen tres hijos llegan con facilidad al tope de las utilidades

También desincentiva la productividad y la eficiencia

		<p>de colaboradores de las empresas complementarias, así como de las empresas usuarias</p> <p>Planteamos que se deben establecer parámetros precisos entre cadena de valor y vinculación que necesita de mayor precisión puesto que son dos conceptos distintos.</p> <p>PEDRO QUISHPE SECRETARIO DEL COMITÉ DE EMPRESA TRABAJADORES CEMENTEROS(UNACEM) 10-12-2014</p> <p>SOBRE EL LÍMITE DE UTILIDADES</p> <p>Las reformas laborales son inconstitucionales pues la constitución garantiza la progresividad e intangibilidad de todos los derechos del trabajador</p> <p>Los derechos del trabajador son irrenunciables</p> <p>A nosotros nos pretenden vía reformas laborales retirar los montos de utilidades que es de nuestro esfuerzo diario que obtenemos esas utilidades, en nuestra empresa el sueldo es muy bajo y muy irrisorio, pero nos compensa por el adelanto de utilidades</p> <p>Por tal motivo veo la posibilidad que en relación a los montos de utilidades el 95% de ellos hicieron cálculos inversiones para cuatro años si se nos quita ese monto de ingresos iríamos a la debacle</p>
--	--	--

		<p>La restricción de utilidades afecta a los trabajadores no a los empleadores ¿dónde está la equidad empresarial?, que no se ve por ningún lado</p> <p>Dentro del 15% del reparto de utilidades pedimos que no se toque el 10% de la base del trabajador que no sea tocado</p> <p>Debería prorratear el techo de ingreso o determinar porcentajes para que se inicie con el 5% total del 15% por ciento que forma parte de nuestro cálculo de utilidades, lo cual nos permite resarcirnos de nuestras obligaciones y endeudamientos</p>
--	--	--

<p>Art. 100.- Utilidades para trabajadores de contratistas.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.</p> <p>Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.</p> <p>No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de 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 relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.³</p>	<p>Artículo 10.- Sustitúyase al Artículo 100 por el siguiente:</p> <p>"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.</p> <p>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 generaron dichas utilidades.</p> <p>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. Toda persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 10. - Sustitúyase al Artículo 100 por el siguiente: "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.</p> <p>la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria está obligada a entregar el 15 % de utilidades a - la empresa contratada para prestar actividades complementarias, en relación directa al número de trabajadores y el tiempo que han laborado en la usuaria, a fin de que esos valores sean repartidos 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 generaron dichas utilidades(...)</p> <p>(coincide con el resto del articulado)</p> <p>Gerardo Tumbaco</p>
--	---	--

³ Nota: Artículo reformado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008

	<p>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.”</p>	<p>Coordinadora Nacional de Trabajadores Marítimos y Portuarios (08-12-2014)</p> <p>En referencia al tema de utilidades, creemos que la reforma que define a las empresas de servicios técnicos especializados, no reconoce nuestra realidad ya que las empresas usuarias en nuestros casos son las navieras y la concesionaria es la que contrata los servicios de los trabajadores marítimos y portuarios.</p>
<p>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 Ministro de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.</p>	<p>Artículo 11. - Sustitúyase al Artículo 103 por el siguiente:</p> <p>"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 de 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 lo señalado en este Código respecto a empresas vinculadas."</p>	<p>TEXTO PROPUESTO POR EL FUT(08-10-2014)</p> <p>Artículo 11 . - Sustituyase al Artículo 103 por el siguiente:</p> <p>"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 de 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,</p>

		<p>conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo. Para el efecto se considerará lo señalado en este Código respecto a empresas vinculadas</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Estamos de acuerdo, pero consideramos necesario que al final en lugar de (.) se ponga (,) y se añada lo siguiente: "igual procedimiento se hará para los casos determinados en el artículo 100 de este Código."</p>
	<p>Artículo 12.- A continuación del Artículo 103, agrégase el siguiente Artículo innumerado:</p> <p>"Art. (...). - Empresas Vinculadas.- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales o sociedades,</p>	<p>Richard Martínez (Presidente de la Cámara de Industrias y Producción) (03-12-2014)</p> <p>En relación a las empresas vinculadas, pues se frenará la inversión y puede generar subjetividades en el establecimiento de la vinculación entre dos (o más</p>

	<p><i>domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directa 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 por cada una de ellas, con sus trabajadoras o trabajadores."</i></p>	<p>empresas) El nivel de vinculación es demasiado amplio y discrecional</p> <p>Si se considera que 10 de las empresas que cotizan en Bolsa agrupan 18.992 accionistas, se podría (en los términos del proyecto, establecer una vinculación de carácter indefinido.</p> <p>ING. CHRISTIAN CISNEROS CAPEIPI (03-12-2014)</p> <p>En relación a la vinculación de empresas, nosotros no tenemos grupos económicos, lo cual no es una práctica común en las PYMES.</p> <p>Pero creemos que se debe excluir este tema: empresarios pequeños y medianos que participan en directorios de empresas más grandes con voz y voto en calidad de invitados , pero tienen una atribución distinta de carácter técnico y no administrativo</p> <p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014) Artículo 12.- A continuación del Artículo 103, agrégase el siguiente Artículo innumerado: "Art. (. . .) . - Empresas Vinculadas.- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales o jurídicas</p>
--	---	--

sociedades, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directa 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 por cada una de ellas, con sus trabajadoras o trabajadores."

CARLOS HAHN
ASOCIACIÓN DE GESTIÓN HUMANA DEL
ECUADOR
10-12-2014
EN RELACIÓN A LAS EMPRESAS VINCULADAS

Las empresas vinculadas requieren tener reglas de juego claras en la definición de lo que es una empresa vinculada para no poner en riesgo la paz interna de las empresas y no fomentar la conflictividad social

Si un empresario tiene una mecánica, el hijo una panadería, una hija una lavandería, lo cual crea una empresa familiar que tendría diversas responsabilidades y las demandas que generan más conflictos

Las reglas de juego deben ser más claras

		<p>DR. VINCENT DURIN (ABOGADO) CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL 10-12-2014</p> <p>En el caso de vinculación de las empresas , el nivel de vinculación debería estar dado por el capital y no por la administración si dos empresas tienen los mismos accionistas en un porcentaje determinado Es mucho más complicado y sensible determinar los factores de vinculación</p> <p>Cuando se habla de la vinculación de profesionales en que se contempla la obligatoriedad de la afiliación al seguro general obligatorio (art 42 numeral nueve).</p>
	<p><i>Artículo 1 3. - Sustitúyase el Artículo 104 por el siguiente:</i></p>	<p><i>Propuesta del FUT (08-12-2014)</i></p>

<p>Art. 104.- <i>Determinación de utilidades en relación al 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 la contabilidad.</i></p> <p><i>El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores, y se contará con ellos en cualesquiera de las instancias de la reclamación.</i></p> <p><i>En todos los procesos que siga el Servicio de Rentas Internas, que se hayan iniciado para la recaudación de tributos, se deberá notificar a las respectivas autoridades de trabajo, con la determinación de las utilidades, información que servirá como base para las decisiones administrativas y/o jurídicas, que en lo posterior realicen dichas autoridades.⁴</i></p>	<p>"Art. 104.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.</p> <p><i>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 o 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.</i></p> <p><i>No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>El Ministerio rector del trabajo expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo</i></p>	<p>Artículo 13 . - Sustitúyase el Artículo 104 por el siguiente:</p> <p>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.</p> <p>El Servicio de Rentas Internas de oficio o a petición del director regional del trabajo o las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas dispondrá las investigaciones y fiscalizaciones que permitan apreciar las utilidades efectivas. Participará en el proceso un delegado de la organización de trabajadores.</p> <p><i>Con la 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 o 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</i></p>
---	--	---

⁴ Nota: Inciso último agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012

	<p>dispuesto en este artículo."</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>El Ministerio rector del trabajo expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo."</i></p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Consideramos que no debe sustituirse totalmente este artículo, es necesario conservar la parte relacionada al derecho de los trabajadores a solicitar al Servicio de Rentas Internas las investigaciones y fiscalizaciones en los casos en que existan dudas sobre los montos de utilidades declarados y pagados por los empleadores, con el solo cambio que en lugar de decir "podrá disponer" diga "atenderá y dispondrá"</p> <p><i>"El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo o de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, atenderá y dispondrá las investigaciones y fiscalizaciones que estimare convenientes para la apreciación de</i></p>
--	-------------------------------------	--

		<p>los utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores delegará un representante para el examen de la contabilidad.</p> <p>El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores, y se contará con ellos en cualesquiera de las instancias de la reclamación.</p> <p>En todos los procesos que siga el Servicio de Rentas Internas, que se hayan iniciado para la recaudación de tributos, se deberá notificar a las respectivas autoridades de trabajo, con la determinación de las utilidades, información que servirá como base para las decisiones administrativas y/o jurídicas, que en lo posterior realicen dichas autoridades</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Consideramos, que siendo recursos pertenecientes a los trabajadores, en este caso, lo mejor es que vayan al IESS a la cuenta del Régimen especial de las Mujeres Trabajadoras No Remuneradas del Hogar</p> <p>Proponemos:</p> <p>Art. 106.- Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco de la Seguridad Social BIESS, 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 pasará a conformar parte del fondo de Seguridad Social para las trabajadoras no remuneradas del hogar.</p> <p>El empleador será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso</p>
--	--	---

		<p><i>de su facultad coactiva.</i></p> <p><i>La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.</i></p>
--	--	---

<p>Art. 106.- Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún 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.</p> <p>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.</p> <p>El empleador o empresario será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada</p>	<p>Artículo 14. - Sustitúyase el Artículo 106, por el siguiente:</p> <p>"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 Financiero 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.</p> <p>Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o la 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 ese monto, se considerará recurso público.</p> <p>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 uso de su facultad coactiva.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.</p>	<p>Propuesta del FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 14 . - Sustitúyase el Artículo 106, por el siguiente:</p> <p>"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 Financiero 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 y a través de las redes sociales.</p> <p>Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o la ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora depositará estos valores, en el plazo máximo de quince días, en la cuenta que determine el IESS para destinarlo a las prestaciones solidarias de la Seguridad Social. la autoridad administrativa de trabajo competente establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto, se considerará recurso público.</p> <p>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</p>
--	---	--

		<p><i>administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.</i></p> <p><i>La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo. ' Artículo.... suprimase el Art. 115.</i></p> <p>DR. VINCENT DURIN (ABOGADO) CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL 10-12-2014</p> <p>En el artículo 14 se menciona la obligación de abrir una cuenta bancaria lo cual es bastante complicado, no se puede abrir una cuenta a favor de una tercera persona Pero hay empresas que no trabajan bajo el formato de cuenta bancaria</p> <p>No es viable para el empleador aperturar una cuenta corriente para los trabajadores que no han cobrado la sutilidades</p> <p>Lo correcto sería un cheque girado al banco central con disposición para que el MRL pueda disponerla</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Consideramos, que siendo recursos pertenecientes a los trabajadores, en este caso, lo mejor es que vayan al IESS a la cuenta del Régimen especial de las Mujeres Trabajadoras No Remuneradas del Hogar</p> <p>Proponemos:</p>
--	--	--

		<p>Art. 106.- Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco de la Seguridad Social BLESS, 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 pasará a conformar parte del fondo de Seguridad Social para las trabajadoras no remuneradas del hogar.</p> <p>El empleador será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los Acuerdos Ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo</p>
<p>Parágrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales</p> <p>116.- <i>Precedentes legales.- Los precedentes legales relativos a las remuneraciones de que trata este parágrafo, se tomarán en cuenta con relación a épocas anteriores a la vigencia de esta codificación, en cuanto fueren necesarios</i></p>	<p>Artículo 15.- <i>A continuación del artículo 116, añádase un innumerado con el texto siguiente:</i></p> <p>Art. (...).- <i>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.</i></p>	<p>Propuesta del FUT (08-12-2014)</p> <p>SE OPONE A LA FORMULACIÓN DEL ARTICULADO</p> <p>DR. EDWIN MIÑO.</p>

SECRETARIO EJECUTIVO DEL CONSORCIO DE GOBIERNOS AUTÓNOMOS PROVINCIALES DEL ECUADOR (CONGOPE). (08-12-2014)

En el tema de la mensualización, haremos un proceso de socialización y capacitación a las y los trabajadores del Gobierno Provincial, para que se mantengan políticas de planificación para el pago de los décimos tercero y cuarto

**PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO
FERNANDO IBARRA 11-12-2014**

En lugar de decir "*servidores públicos*" debe decir: "*trabajadores del sector público*" en razón que el Código del Trabajo no ampara a todos los servidores públicos de manera general, solo a los calificados como "obreros". Cabe recordar que el término "trabajadores" es universalmente utilizado como genérico de empleados y obreros, públicos o privados, y, que para la OIT, el término "obrero" está en desuso.

	<p>Artículo 16. - A continuación del Artículo 133, agrégase el siguiente Artículo Innumerado:</p> <p>"Art. (. . .) . - Límites a Brechas Remunerativas.- La remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, cualquiera sea su denominación, en ningún caso podrá superar el monto 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Propuesta del FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 16 . - A continuación del Artículo 133, agrégase el siguiente Artículo:</p> <p>Innumerado:</p> <p>"Art. (. . .) . - Sustitúyase El Art. 133 por El siguiente texto: "El salario mínimo vital general, corresponderá al valor que cubra el costo de la canasta básica familiar y regirá partir de la fecha de aprobación de estas reformas al Código de Trabajo."</p> <p>"Art. (. . .) . - Límites a Brechas Remunerativas.- La remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, empleados, funcionarios, cualquiera sea su denominación, de las empresas o entidades públicas o privadas, en ningún caso podrá superar el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida por el trabajador dentro de la respectiva empresa o entidad por 15 de tales remuneraciones. equivalente a 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1. Naturaleza y sector económico de la empresa; • 2. Volumen de ingresos, costos y gastos y
--	---	---

		<p><i>tamaño de activos de la empresa;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>3. Nivel tecnológico de la empresa;</i> ▪ <i>4. Número de personas trabajadoras;</i> ▪ <i>5. Niveles de productividad; y,</i> ▪ <i>6. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.”</i> <p>RICHARD MARTÍNEZ (PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE INDUSTRIAS Y PRODUCCIÓN) (03-12-2014)</p> <p>El salario se fija por acuerdo directo, libre y voluntario entre las partes(Art. 66 de la Constitución) Realidad económica de la empresa; formación, experiencia y responsabilidad asumida</p> <p>El imponer un techo a la remuneración implicaría :</p> <p>Limitar el cumplimiento de metas adicionales, incorporar personal especializado dentro del enfoque de economía del conocimiento y transformación de la matriz productiva y desconocer la inversión pública en educación con jóvenes preparados en las mejores universidades del mundo, los propios becados por el gobierno con un importante nivel formativo necesitarán una remuneración competitiva en el mercado laboral .en consecuencia La limitación a las brechas salariales no se compadece con el cambio de matriz y la economía del conocimiento pues no existirá una justa retribución a los nuevos talentos que el país necesita para este efecto</p>
--	--	--

		<p>Adicionalmente, la restricción de las utilidades de trabajadores frena su participación en la gestión eficiente o productiva generada en la empresa</p> <p>En el caso de las brechas salariales, más que un tema de montos de costos y cuantificaciones se trata de un debate de fondo</p> <p>El referendo 12/ 1 no fue aprobado en Suiza porque se identificó que era una limitación al crecimiento</p> <p>ING. CHRISTIAN CISNEROS CAPEIPI (03-12-2014)</p> <p>En relación a las brechas salariales, Las pequeñas y medias empresas los sueldos de los gerentes no tienen un nivel salarial de más de ocho mil dólares, pero consideramos que se necesita incentivar la mejora del aparato productivo, ojala las empresas tuvieran más utilidades y mejor nivel salarial ese debería ser el objetivo antes que orientar las reformas a su limitación.</p> <p>CARLOS HAHN, ASOCIACIÓN DE GESTIÓN HUMANA DEL ECUADOR 10-12-2014 EN RELACIÓN A LAS BRECHAS REMUNERATIVAS</p> <p>En cuanto a las brechas remunerativas, es un concepto razonable que se base en subir el sueldo al de abajo pero tiene también un impacto social</p>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • No facilita recompensar acciones extraordinarias • No refleja habilidades y competencias de cada persona • Riesgo de pérdida de competitividad en la administración del talento humano • Impacto sobre contratos parciales <p>Tiene un impacto productivo(abre la puerta al pseudo empleo, abriendo la puerta a las contrataciones por servicios ocasionales)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encarecimiento de costos para las empresas ▪ Aumento de figuras de servicios técnico especializados ▪ Reduce atractabilidad del país para talento(por ejemplo el bono de permanencia de un millón de dólares para un investigador de Yachay). ▪ Impacta empresas grandes y formales <p>La norma en abstracto suena hermosa pero limita el crecimiento de las pequeñas empresas, y problemas en relación a su aplicabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La compensación debe responder a condiciones de compensación del mercado local, regional y global • La base de cálculo debe ser sobre la Base Imponible para el IR(pero que hacemos en la práctica con las bonificaciones adicionales).
--	--	---

- No aplicable a los representantes legales.

PEDRO QUISHPE
SECRETARIO DEL COMITÉ DE EMPRESA
TRABAJADORES CEMENTEROS(UNACEM) 10-
12-2014

BRECHAS REMUNERATIVAS

En relación a la compensación por límites de brechas remunerativas, la reforma no habla de porcentajes que nos permita hacer una solicitud de defensa de este derecho frente a los empresarios

Se nos pone un techo máximo para las utilidades que es estipula con porcentaje pero para reclamar la reducción de la brecha salarial esto no se estipula de forma expresa lo que imposibilita el cumplimiento de la razón de 20 a 1 que ha estipulado el señor Presidente de la República, necesitamos se estipule para poder pelear nuestro incremento salarial.

PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO
FERNANDO IBARRA 11-12-2014

Consideramos que al final debe agregarse un inciso que diga:

		<p><i>"El mínimo de remuneraciones para el cálculo de este ajuste remunerativo no será en ningún caso superior a multiplicar por 20 la remuneración más baja del trabajador de la respectiva empresa o institución"</i></p>
<p>Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.-</p> <p><i>En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.</i></p> <p><i>Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.</i></p>	<p>Artículo 17.- En el Artículo 154, reformase lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el tercer inciso del Artículo 154, eliminase la frase: " ni de desahucio". 2. Derógase el último inciso. 	<p>Propuesta del FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 17. - En el Artículo 154, reformase lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el tercer inciso del Artículo 154, eliminase la frase: " ni de desahucio". 2. Derógase el último inciso. <p><i>2. Sustituyase el inciso final de este Art. Por el siguiente "El Empleador que incumpliere lo dispuesto en el inciso precedente, estará obligado a pagar a la trabajadora afectada las remuneraciones, beneficios sociales legales y contractuales por todo el tiempo de suspensión de labores, hasta su reincorporación...o sus labores habituales en el mismo puesto de trabajo. Si para cobrar esta obligación del Empleador, la trabajadora acude ante el Juez competente, los valores deberán pagarse con el 100% de recargo".</i></p>

<p>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.</p> <p><u>En 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</u></p>		<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Consideramos que este artículo no sería necesario si se aprueba la garantía de despido ineficaz de manera general para todos los y las trabajadoras del país. Caso contrario, estamos de acuerdo y no tenemos observaciones al texto propuesto.</p>
<p>Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio 	<p>Artículo 18.- Al final del número 1 del Artículo 173, sustitúyase el punto y coma (.), por lo siguiente:</p> <p>"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."</p>	

<p>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</p>	<p>Artículo 19.- En el Artículo 175, eliminase la frase: "desahuciar ni".</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014 Este artículo sería innecesario si se aprueba el despido ineficaz de manera general para todos los trabajadores, asumiendo entre otros argumentos jurídicos los principios de no discriminación y de igualdad formal y material ante la ley de los y las ciudadanas</p>
<p>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, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado. Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma</p>	<p>Artículo 20.- Derógase el Artículo 181.</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014 Estamos de acuerdo y sin observaciones, por cuanto ya se establece la prohibición de desahuciar por parte del empleador; de igual manera se establece un contrato a plazo indefinido como contrato tipo, y se fijan otras indemnizaciones para el despido intempestivo, lo que insistimos sería innecesario si se generaliza el despido ineficaz, a favor de todos los trabajadores.</p>
<p>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. <u>En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.</u> El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento.</p>	<p>Artículo 21.- Refórmase el Artículo 184 de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sustituyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente: "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." 2. Elimínese el segundo inciso 	

<p>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.</p> <p><u>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 el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.</u></p> <p>Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.</p>	<p>Artículo 22.- En el Artículo 185, refórmase lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el primer inciso del Artículo 185, eliminase la frase "solicitado por el empleador o por el trabajador,". 2. Sustitúyase el segundo inciso del Artículo 185, por el siguiente: <p>"Mientras transcurra el plazo de quince días en el desahucio notificado por la persona trabajadora, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes."</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Estamos de acuerdo, pero consideramos necesario que en el primer inciso se cambie "veinticinco por ciento" por "cincuenta por ciento".</p>
<p>Art. 186.- Prohibición de desahucio.- Prohibese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.</p>	<p>Artículo 23.- Derógase el Artículo 186.</p>	
<p>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, le</p>	<p>Artículo 24.- Refórmase el Artículo 187, en los siguientes términos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sustitúyase el primer inciso por el texto siguiente: 	<p>Richard Martínez (Cámara de Industrias y Producción) (03-12-2014)</p> <p>Sobre el despido ineficaz: ya existe una normativa al respecto, en amparo de las mujeres embarazadas, no se puede garantizar</p>

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.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y

protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes, a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

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 fuere 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.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación

"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."

2. *Derógase el tercer, cuarto y quinto incisos.*

más allá de la indemnización, pues en el momento en que se produce el despido ya existe un divorcio un desentendimiento entre trabajador y empleador y el reintegro de un trabajador despedido puede ser un detonante para una mayor conflictividad laboral.

DARWIN MATUTE (08-12-2014)

EN RELACIÓN CON LOS Art. 24 y 26:

LA FENACLE CONSIDERA QUE LA PROHIBICIÓN DEL DESPIDO, LA DECLARATORIA DE INEFICACIA Y EL REINTEGRO, ADEMÁS DE BENEFICIAR A LAS PERSONAS QUE CONSTAN EN LA PROPUESTA, DEBE EXTENDERSE A LOS TRABAJADORES QUE FIRMAN LAS ACTAS CONSTITUTIVAS, DE CUALQUIER CLASE DE ORGANIZACIÓN SINDICAL: SINDICATOS, COMITÉS, ASOCIACIONES.

**PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO
FERNANDO IBARRA 11-12-2014**

La continuidad en sus funciones directivas del dirigente sindical, debe garantizarse durante el período en que se encuentra dirimiéndose la declaratoria de despido ineficaz, de igual manera se debe proteger a los trabajadores que promueven la constitución de la organización sindical, para evitar que se bloquee el ejercicio del derecho constitucional a la organización sindical, proponemos a al proyecto se le agregue:

"El despido intempestivo del trabajador, promotor o miembro de la organización de trabajadores será considerado ineficaz de conformidad con las disposiciones de este Código. En este caso, el despido temporal no

<p><u>en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.</u></p> <p>Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.</p>		<p>impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del periodo establecido</p>
<p>Art. 189.- Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.</p>	<p>Artículo 25.- Derógase el Artículo 189.</p>	
<p>Art. 195.- Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.</p>	<p>Artículo 26.- Añádanse a continuación del Artículo 195, los siguientes:</p> <p>"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.</p> <p>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.</p> <p>Art. (...).- Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de quince días.</p> <p>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 podrán dictar medidas</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 26. - Añádanse a continuación del Artículo 195, los siguientes:</p> <p>"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.</p> <p>Así mismo, será ineficaz el despido a los dirigentes sindicales comprendidos en el Artículo 187 mientras ejerzan sus funciones y un año más.</p> <p>ART.....La persona que fuere despedida por el Empleador en violación a lo dispuesto en los incisos precedentes, denunciará al Inspector de Trabajo de la jurisdicción en donde labore, dicho Inspector del trabajo citará y convocará al empleador ha audiencia única, en el plazo máximo de 8 días, contados desde la fecha de presentada la denuncia, para verificar el</p>

	<p><i>cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del afectado o la afectada mientras dure el trámite.</i></p> <p><i>A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>La Jueza o el Juez de Trabajo dictará sentencia en la misma audiencia.</i></p> <p><i>Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.</i></p> <p>Art. (...)- Efectos.- <i>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.</i></p> <p><i>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 por despido intempestivo.</i></p> <p><i>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</i></p>	<p><i>despido. De confirmarse el hecho, ordenará el reintegro de la o el trabajador, en su caso, a las labores habituales que venía desempeñando en la empresa, institución o empleador, sin deducción alguna de sus remuneraciones y más beneficios legales y contractuales por el tiempo de suspensión de sus labores.</i></p> <p><i>Art. (...) en caso de incumplimiento a lo dispuesto por el Inspector de Trabajo, esta autoridad notificará a la Fiscalía para que se proceda con la acción penal correspondiente. Por su parte el trabajador podrá iniciar la acción laboral que a continuación se determina:</i></p> <p>Art. (...). - Acción de despido ineficaz.- <i>Una vez producido el incumplimiento por parte del empleador a lo dispuesto por el Inspector del Trabajo, la persona trabajadora afectada deducirá la correspondiente acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción del lugar donde este hecho se produjo. En el plazo máximo de 15 días de presentada la demanda por parte de él o la trabajadora, la o el Juez la admitirá a trámite, en el auto inicial, mandará a citar a la parte empleadora y, dictará medidas cautelares que garanticen el reintegro inmediato al trabajo del afectado o la afectada mientras dure el trámite y el pago de las remuneraciones y más beneficios sociales, legales y contractuales que venía percibiendo el o la trabajadora al momento del despido.</i></p> <p><i>A la demanda se acompañará la certificación del</i></p>
--	---	--

	<p><i>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.</i></p> <p><i>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 los previstos 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."</i></p>	<p><i>Inspector del Trabajo respecto al incumplimiento del empleador a la disposición de dicha autoridad administrativa del Trabajo.</i></p> <p><i>En el plazo de cuarenta y ocho horas de la fecha de citación al empleador, con su comparecencia o en rebeldía por ausencia de este la Jueza o el Juez de Trabajo dictará sentencia, misma que causará ejecutoria.</i></p> <p>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 160% de recargo.</p> <p><i>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 dos años de la remuneración que venía percibiendo, además de la general y contractual que corresponda por despido intempestivo, sin perjuicio de las remuneraciones y más beneficios sociales legales y contractuales, en los términos establecidos en el inciso final del Art. 154, de ser el caso.</i></p> <p><i>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 el auto</i></p>
--	---	--

		<p><i>inicial, o se haya establecido la ineficacia\ despido en sentencia, será sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.</i></p> <p><i>En cualquier caso de despido por discriminación, contemplado en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República, fuera de los previstos 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."</i></p> <p>RICHARD MARTÍNEZ CÁMARA DE INDUSTRIAS Y PRODUCCIÓN: (03-12-2014)</p> <p><i>Sobre el despido ineficaz: ya existe una normativa al respecto, en amparo de las mujeres embarazadas, no se puede garantizar más allá de la indemnización, pues en el momento en que se produce el despido ya existe un divorcio un desentendimiento entre trabajador y empleador y el el reintegro de un trabajador despedido puede ser un detonante para una mayor conflictividad laboral.</i></p> <p><i>Pero en caso de acogerse la norma debe ser clara, según consta se estaría amparando a <u>todos los miembros de una organización sindical lo cual va más allá del alcance planteado para las reformas.</u></i></p> <p><i>La incorporación de la figura del despido ineficaz</i></p>
--	--	--

generaría ineficiencia en la prestación del servicio, comportamientos indebidos y un incremento de los conflictos internos.

**APORTES ORGANIZACIÓN SILUETA X
DIANE RODRÍGUEZ ZAMBRANO (10-12-2014)**

En el último inciso reformúlese lo siguiente:

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, fuera de los previstos 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.

Argumento

Según el último estudio del INEC, sobre condiciones de vida de las poblaciones GLBTI (Orientación sexual e identidad de género no

normadas), durante el año 2013, esta población sufrió Violencia laboral en un 22,00%, exclusión laboral 27,60% y discriminación laboral 43,80%.

AME DR.ÁNGEL TORRES MALDONADO

(08-12-2014)

- a) La asociación comparte el propósito de hacer ineficaz el despido a las mujeres embarazadas; sin embargo, las municipalidades del país, han vivido los excesos del sindicalismo, en cuya virtud la ineficacia del despido a un dirigente está bien cuando obedece a la condición dirigencial, pero no puede dejar abierto a cualquier exceso que amerite el ejercicio de la facultad sancionadora, por esa razón planteamos que la ineficacia del despido de dirigentes no se limite a las incorrecciones incurridas, que justifiquen legal y razonablemente esa decisión institucional;

FENACLE DARWIN MATUTE 08-12-2014

ADICIONALMENTE PLANTEAMOS QUE EL JUEZ DEL TRABAJO NO TENGA LA COMPETENCIA EN EL

TEMA, YA QUE POR LA VÍA DE LA APELACIÓN SE PUEDE LLEGAR HASTA LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, LO CUAL IMPLICA AÑOS...ESTO NO GARANTIZA NI LA ESTABILIDAD NI EL REINTEGRO...EL MINISTERIO DEL TRABAJO DEBERÍA SER EL COMPETENTE, ES DECIR, POR LA VÍA ADMINISTRATIVA

DR. VINCENT DURIN (ABOGADO)
CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL
10-12-2014

En relación al artículo 26 del proyecto, me preocupa que el empleado tiene la facultad que el juez le diga que la persona que no obedezca la orden de un juez reciba una sanción penal de privación de libertad , debería resolverse con una indemnización y no con prisión por el incumplimiento laboral (en caso de no proceder a la reincorporación de un trabajador), no se respeta el principio de proporcionalidad , por incumplimiento de sentencia de despido ineficaz

PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL
ECUATORIANO
FERNANDO IBARRA 11-12-2014

La protección de la estabilidad en el trabajo es fundamental e

		<p>imprescindible para el goce efectivo del derecho humano fundamental al trabajo, de ella depende el ejercicio de otros derechos fundamentales como la libertad de asociación, libertad sindical y de negociación colectiva.</p> <p>La Constitución del Ecuador, 33, 66, numeral 4., 325, 326 y 327, establece, principios por los que se rigen el ejercicio del derecho fundamental al trabajo y las garantías para tutelarlos; sin embargo en ninguna parte se refiere al " derecho al despido Intempestivo" por parte de los empleadores; por el contrario, en el Art. 11 de la carta fundamental prohíbe expresamente toda forma de discriminación; determina la progresividad de los derechos y la obligación del Estado de garantizarlos y de tomar todas las acciones necesarias para su debida tutela.</p> <p>La Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia sobre la declaratoria de constitucionalidad de los Decretos Ejecutivos 080, 1701, 250 y otras, reconoció que uno de los elementos imprescindibles que conforman el núcleo duro del derecho humano fundamental al trabajo es el derecho de estabilidad laboral.</p> <p>El derecho comparado da testimonio de cómo muchos países de diversas regiones del mundo han asumido la protección de la estabilidad laboral, garantizando el derecho a reintegro del trabajador víctima de un despido injusto o injustificado, con la implementación legal de posibles acciones penales por "desacato"</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo - OIT, en su informe VI "PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: DEL COMPROMISO A LA ACCIÓN" del año 2012, manifiesta:</p> <p>"21. La vulneración de una sola categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo incide negativamente en el respeto y el cumplimiento efectivo de los demás. Así sucede en particular cuando los trabajadores no pueden ejercer la libertad sindical ni negociar colectivamente. Sin cauce de expresión colectiva no están en condiciones de recabar la protección necesaria para que</p>
--	--	--

se traten las causas profundas de su vulnerabilidad. (...)

23. Las investigaciones realizadas en el campo de la economía confirmaron de manera empírica que el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación son obstáculos mayores al desarrollo económico y contribuyen a la persistencia de la pobreza. (...) Por su parte el Banco Mundial ha subrayado en reiteradas ocasiones cómo la discriminación de género inhibe el desarrollo económico. Además, una serie de investigaciones concordes de la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) permitieron destacar como la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo redundaba en una distribución más equilibrada de los ingresos y en una disminución de las desigualdades excesivas, de forma que allana el camino hacia un crecimiento sostenible.

24. Sin embargo, a veces se aduce que el respeto de los principios y de derechos fundamentales en el trabajo pueden socavar, especialmente a corto plazo, la rentabilidad y competitividad económica. Este controvertido argumento se ha esgrimido principalmente en relación con la libertad de asociación y libertad sindical, y con la negociación colectiva. La OIT y otras organizaciones internacionales han cuestionado tal presunción y han recalcado la importancia de trascender la visión excesivamente estrecha presidida por los efectos de los costes laborales. El crecimiento económico sostenido, que genera un progreso social duradero, depende esencialmente de una amplia serie de factores. Para valorar con mayor precisión la realidad es indispensable tener presente los beneficios económicos que reportan la estabilidad y la legitimidad sociales, la creación de capital humano, los efectos de la distribución de los ingresos y los intereses que el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo suponen para la productividad y el buen rendimiento de las empresas. Si bien quienes se rigen sin

reparos por el afán de extraer una ventaja comparativa del hecho de incumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en menoscabo de lo dispuesto en la Declaración de 2008, pueden cosechar beneficios a corto plazo, está probado que semejante proceder, lesivo de los compromisos derivados de la pertenencia a la OIT, no resulta a largo plazo provechoso ni para las empresas ni para la sociedad.

Como podemos apreciar, no basta sólo con garantizar a estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo ni de los dirigentes sindicales, puesto que siendo de mucha trascendencia esta reforma propuesta, es insuficiente para proteger el derecho al trabajo y sus derechos conexos; además porque se generaría una situación de discriminación con el resto de trabajadores; lo que si consideramos como válido según lo ha determinado la propia OIT, el pago de una indemnización adicional al derecho al reintegro al trabajo, para las trabajadoras embarazadas, de todo tipo de discriminación o dirigentes sindicales. víctimas de la pretensión de despido ilegal.

PROPUESTA:

En el primer inciso suprimir "en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad." y al final añadir : " cualquiera sea su estado o modalidad contractual" y suprimase el segundo inciso que dice: 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.

Que se suprima en el tercer Art. Innumerado el segundo inciso que dice: "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 por despido intempestivo."

		<p>En el penúltimo inciso, al final agregar: "La pena será acumulativa por cada persona trabajadora despedida y no será ni conmutable ni rebajada."</p> <p>En el último inciso, cámbiese la frase: "sin que le sea aplicable el derecho al reintegro." por: "que le será entregada como indemnización por la gravedad de la violación de sus derechos humanos fundamentales."</p>
<p>Art. 233.- Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.-</p> <p><i>Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.</i></p> <p><i>Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.</i></p>	<p>Artículo 27.- En el título del Artículo 233, elimínese "y desahucio" y en el inciso primer o del mismo, elimínese la frase "desahuciar ni".</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014 Suprimir el art. 233</p>

<p>Art. 264.- Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años. En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado</p>	<p>Artículo 28.- Derógase el Artículo 264</p>	
<p>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.</p> <p>El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.</p> <p>En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.</p>	<p>Artículo 29.- Sustitúyase el Artículo 265, por el siguiente:</p> <p>"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."</p>	<p>Propuesta del FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 29. - Sustitúyase el Artículo 265, por el siguiente:</p> <p>"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 lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 328 de la Constitución de la República únicamente la remuneración en dinero que perciba la persona trabajadora."</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p>

		<p>En la propuesta del proyecto eliminar: <i>"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."</i> Es inconstitucional por contrario al Art. 328 quinto inciso de la Constitución.</p>
<p>Art. 266.- <i>No podrá retirarse inopinadamente.- El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará 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</i></p>	<p>Artículo 30.- <i>Derógase el Artículo 266.</i></p>	
<p>Art. 310.- <i>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, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:</i></p> <p>1. <i>Cuando el empleado revele secretos o haga</i></p>	<p>Artículo 31.- <i>En el Artículo 310, sustituyése la frase "sin necesidad de desahucio", por "previo visto bueno".</i></p>	

<p>divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador;</p> <p>y,</p> <p>2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.</p>		
<p>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 empresa, 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.</p> <p>De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.</p> <p>Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.</p> <p>Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.</p>	<p>Artículo 32.- En el Artículo 452, refórmase lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el título del artículo elimínanse las palabras; "de desahucio y". 2. En el primer inciso del mismo artículo sustituir la frase: "no podrá desahuciar" por "no podrá despedir". 3. En el segundo inciso, elimínase "o el desahucio". 	<p>FENACLE – DARWIN MATUTE (08-12-2014)</p> <p>Estamos de acuerdo EN RELACIÓN CON EL Artículo 32, QUE ELIMINA EL DESAHUCIO DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL 11-12-2014 FERNANDO IBARRA</p> <p>Estamos de acuerdo pero debería incluirse lo siguiente: Desde la frase "a ninguno de sus trabajadores" agregar a continuación: "entendiendo que esta garantía rige a partir de la voluntad de las personas por promover la organización sindical," suprimir la palabra "desde" En el segundo inciso cambiar la palabra "treinta" por la palabra "veinte"</p>
<p>Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código,</p>	<p>Artículo 33.- En el Artículo 455, elimínanse las palabras "desahucio y " y "desahuciado o".</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO 11-12-2014</p>

<p>indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.</p>		<p>Debería eliminarse todo el Artículo si se aprueba la prohibición de despedir intempestivamente a todos los trabajadores en general.</p>
<p>Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:</p> <p>1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;</p> <p>2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;</p> <p>3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;</p> <p>4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,</p> <p>5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del Art. 447 de este Código.</p>	<p>Artículo 34.- En el Artículo 459, refórmase lo siguiente:</p> <p>1. Sustituyase el número 3 por el siguiente:</p> <p>"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;"</p> <p>2. Sustitúyase el número 4 por el siguiente:</p> <p>"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; y;"</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT 08-10-2014</p> <p>Artículo 34 . - En el Artículo 459, refórmase lo siguiente:</p> <p>1. Sustitúyase el número 3 por el siguiente:</p> <p>"3. La directiva del Comité de Empresa se integrará con representantes de las diversas ramas de actividad existentes en la empresa y será elegida por las y los trabajadores que suscribieron el acta de constitución del Comité de Empresa.</p> <p>2. Sustituyase el número 4 por el siguiente:</p> <p>"4. La directiva del Comité de Empresa será elegida mediante votaciones universales, directas y secretas, en las cuales intervendrán como votantes únicamente las personas trabajadoras de la empresa que hayan laborado al menos sesenta días bajo cualquier tipo de contrato y que suscribieron el acta de constitución del Comité de Empresa.</p> <p>PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO 11-12-2014 FERNANDO IBARRA En el número 3, del Proyecto, suprimase la frase: "o no", por ser inconstitucional, puesto que viola lo determinado en el art. 66 numeral 13, y 325, numerales 7 y 8., de la Constitución, así como</p>

		<p>el Convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT.</p> <p>En el número 4 cámbiese la frase: "expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral;" por: "verificará el cumplimiento de esta norma"</p> <p>DARWIN MATUTE FENACLE 08-12-2014</p> <p>FENACLE, propone como una propuesta revolucionaria que TODOS LOS TRABAJADORES SEAN PARTE DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL YA QUE NO REQUIEREN AUTORIZACIÓN PARA ESTO, Y QUE LA DESAFILIACIÓN SEA LIBRE PARA NO COARTAR EL DERECHO A MANTENERSE EN LA ORGANIZACIÓN O SEPARARSE DE ELLA.</p> <p>DR. EDWIN MIÑO.</p> <p>SECRETARIO EJECUTIVO DEL CONSORCIO DE GOBIERNOS AUTÓNOMOS PROVINCIALES DEL ECUADOR (CONGOPE). (08-12-2014)</p> <p>Creemos que es necesario para fortalecer el proceso de sindicalización con las reformas planteadas, de manera especial que a partir de los 90 días todos los</p>
--	--	---

		<p>trabajadores pasen a considerarse como sindicalizados</p> <p>PEDRO QUISHPE SECRETARIO DEL COMITÉ DE EMPRESA TRABAJADORES CEMENTEROS(UNACEM) 10-12-2014 ELECCIONES SINDICALES</p> <p>Para formar un sindicato se requiere un trabajo de años, yo estoy en contra que las reformas en las elecciones sindicales sea un trabajador sindicalizado o no, pues es una persona advenediza no sujeta a los estatutos(o que puede representar los intereses de los empresarios) .</p> <p>Si en esta reforma se aprueba "sea sindicalizado o no" tendremos el pensamiento de que no se necesita ir a cesiones o asambleas o formar parte de la organización sindical.</p> <p>Necesitamos ser parte de un sindicato y tener la misma convicción dentro de una organización</p> <p>Los sindicatos se forman en relación al abuso de los empleadores</p> <p>Al quitarnos 8160 de incremento de utilidades, va a salir del núcleo familiar para el aporte, que sale del mismo patrimonio familiar, nuestro ingreso estaría doblemente rebajado si nos correspondería aportar al patrimonio</p>
--	--	---

		familiar (por la cotización de nuestras amas de casa
<p>Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general; 2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos; 3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos; 4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos; 5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y, 6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente. 	<p>Artículo 35.- Sustitúyase el número 5 del artículo 462 por el siguiente:</p> <p>"5. Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y,".</p> <p>Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general; 2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriben los respectivos estatutos; 3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos; 4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos; 5. Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y,". 6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente. 	
		PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO

<p>Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa; 2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. <p>Exceptúase 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;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores; 4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto; 5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código; 6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan 	<p>Artículo 36.- En el número 2 del Artículo 497, elimínese "o desahuciare".</p> <p>Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa; 2. Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. <p>Exceptúase 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;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores; 4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto; 5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código; 6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación 	<p>FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Después de la frase "Exceptuándose el caso de", cambiar "despido" por "Visto Bueno".</p>
--	--	---

<p>entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores. Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,</p> <p>7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.</p> <p>Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.</p>	<p>Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.</p> <p>Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,</p> <p>7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.</p> <p>Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.</p>	
<p>Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación.</p>	<p>Artículo 37.- A continuación del primer inciso del Artículo 539 agréguese el siguiente inciso:</p> <p>"El Ministerio del Trabajo Humano ejercerá la rectoría en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Prevención de</p>	<p>Propuesta del FUT 08-12-2014</p> <p>Artículo 37. – A continuación del primer inciso del Artículo 539 agréguese el siguiente inciso:-</p>

<p><u>organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.</u></p> <p>La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pasteza.</p> <p>En las ciudades en donde el Presidente de la República creyere conveniente crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo, funcionarán con los mismos deberes y atribuciones que las antes nombradas de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato</p>	<p>Riesgos Laborales y, como tal, será la autoridad de trabajo competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia."</p>	<p>"El Ministerio del 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 nivel nacional en la materia."</p> <p>OJO.- SE CONFIERE ATRIBUCIONES LEGISLATIVAS AL MINISTERIO DE TRABAJO (BAJO ESTA CONCEPCION DEBE ELIMINARSE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, PARA QUE SEAN LOS MINISTERIOS LOS QUE DICTEN LAS LEYES DE LA REPUBLICA)</p>
<p>Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del</p>	<p>Artículo 38.- En el número 5 del Artículo 545, suprimase la</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO</p>

<p>trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos; 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos; 5. <u>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;</u> 6. Intervenir en las comisiones de control; 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y, 8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado. 	<p>frase "notificar los desahucios"</p>	<p>FERNANDO IBARRA 11-12-2014 Sugerimos que se elimine la palabra "despido"</p>
--	---	---

<p>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 su inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como para 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, con excepción de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos, en las que el Subsecretario de Trabajo del Litoral ejercerá tales funciones y atribuciones; y en las Provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro del Ministerio de Trabajo y Empleo en el que conste la autorización favorable de la actividad a desarrollar y que su admisión y/o permanencia en el país, no afecte a la política nacional de empleo y recursos humanos</p>	<p>Artículo 39.- Derógase el Artículo 560.</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT 08-12-2014</p> <p>Artículo 39. —Derógase sustitúyase el Artículo 560, por el siguiente:</p> <p>Las y los extranjeros que decidan ingresar al país para realizar inversiones o prestar servicios en relación laboral, deberán solicitar la autorización del Ministerio rector de la política laboral, conforme al reglamento que dictara para el efecto. En los casos de convenios de reciprocidad con otros países se aplicaran las estipulaciones contenidas en dichos convenios.</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Sugerimos que de conformidad con la Constitución del Ecuador, el artículo 560, en lugar de ser derogado, cambie su texto por el siguiente:</p> <p>"Las personas extranjeras que hayan ingresado a territorio nacional por los puestos regulares de frontera y que quisieran desarrollar cualquier actividad laboral lícita, tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que las personas ecuatorianas.</p>
<p>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</p>	<p>Artículo 40.- Sustitúyase el Artículo 624, por el siguiente:</p> <p>"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."</p>	<p>PROPUESTA FUT 08-12-2014</p> <p>Artículo 40. - Sustituyase el Artículo 624, por el siguiente:</p> <p>Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el Artículo 184 de este Código se entenderá</p>

horas.		cumplido con la entrega de una comunicación por escrito que realice haga el trabajador al empleador, con o sin firma de abogado."
	<p>Artículo 41.- En el primer inciso del artículo 630, a continuación de la palabra "multas" agréguese "de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código,".</p>	<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL ECUATORIANO FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Siendo el derecho a la remuneración y beneficios sociales, derechos garantizados en la Constitución,, sugerimos que después de la palabra "pertinentes" se agregue: "así como de las remuneraciones y demás beneficios económicos que se adeudaren al trabajador."</p> <p><i>Cabe señalar que la Constitución, determina en el Art. 11 numeral 3., la obligación de las autoridades administrativas para hacer cumplir de manera directa y eficaz los derechos consagrados en la misma; consecuentemente, es válido que se dote al Ministerio del Trabajo de capacidad coactiva amplia y suficiente para el cabal cumplimiento del mandato constitucional.</i></p> <p><i>De igual manera este es un mecanismo por el cual se mejoraría la justicia laboral administrativa y se desahogaría a la justicia laboral jurisdiccional ordinaria</i></p>

CAPÍTULO II

DE LA REFORMA A LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

LEY VIGENTE (SEGURIDAD SOCIAL)	PROPUESTA DEL EJECUTIVO (TEXTO ALTERNATIVO)	
	<p>Artículo 42.- Efectúense las siguientes reformas en el Título Primero del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio " de la Ley de Seguridad Social, publicada Registro Oficial Suplemento No. 46 5 de 30 de noviembre de 2001:</p> <p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p>	
<p>Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:</p> <p>a. El trabajador en relación de dependencia;</p> <p>b. El trabajador autónomo;</p> <p>c. El profesional en libre ejercicio;</p> <p>d. El administrador o patrono de un negocio;</p> <p>e. El dueño de una empresa unipersonal;</p> <p>f. El menor trabajador independiente; y,</p> <p>g. Los demás asegurados obligados al régimen del seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>1. Sustitúyase el texto de la letra g) del artículo 2 por el siguiente:</p> <p>"g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado".</p> <p>2. Agregúese una nueva letra en el Artículo 2, con el siguiente contenido:</p> <p>"h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales".</p>	<p>Ing. Christian Cisneros CAPEPI (03-12-2014)</p> <p>Estamos a favor de la afiliación de las amas de casa, porque ellas también un motor que desarrolla la economía y en nuestro sector apoyaremos la medida, deseáramos determinar más precisamente el ámbito de "corresponsabilidad" en el caso de esta nueva modalidad de afiliación.</p> <p>Marcelo Orellana</p> <p>Delegado de la Confederación Unitaria de Trabajadores</p>

5 Nota: Las frases entre comillas Declaradas Inconstitucionales de Fondo por Resolución del Tribunal Constitucional No. 052-2001-RA, publicada en Registro Oficial Suplemento 525 de 16 de Febrero del 2005 .

<p>Son sujetos obligados a solicitar la protección del régimen especial del Seguro Social Campesino, los trabajadores que se dedican a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo, por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.</p>		<p>Autónomos del Ecuador (CUTAE).</p> <p>(08-12-2014)</p> <p>Estamos de acuerdo con el reconocimiento y justicia histórica en favor a la mujer y su labor viabilizado con la cobertura de la seguridad social, a través del reconocimiento de sus actividades domésticas desde sus hogares, como actividades productivas.</p> <p>Es necesario que se prevea la necesidad de ampliar la cobertura de la seguridad social de las mujeres que realizan sus actividades en espacios públicos, quienes están sujetos a los contingentes de riesgos de trabajo, de enfermedad, entre otros.</p> <p>PROPUESTA FUT 08-12-2014</p> <p>1. Sustitúyase el texto de la letra g) del artículo 2 por el siguiente:</p>
--	--	---

		<p><i>"g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado, que comprende: actividades domésticas, de cuidado, apoyo a la comunidad y autosustento sin obtener un pago o remuneración. trabajo del hogar no remunerado"</i></p> <p>ASAMBLEA DE MUJERES POPULARES DIVERSAS DEL ECUADOR (08-12-2014)</p> <p>Queremos que se especifique que el trabajo no remunerado del hogar comprende actividades domésticas, de cuidado o de apoyo a la comunidad sin obtener remuneración.</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>1.- Al final del artículo 2 de la Ley de Seguridad Social, inclúyase un inciso con el texto siguiente:</p> <p><i>"Se encuentran sujetas a la protección del Régimen Especial del Seguro Social del Trabajo no Remunerado del Hogar, las personas</i></p>
--	--	---

		<p><i>que realicen trabajo del hogar no remunerado, que no reciben remuneración de un empleador público o privado, que no contrata a terceros para que realicen la actividad no remunerada del hogar y que no estén en condición de acceder a las prestaciones de los otros seguros.”</i></p> <p>Comentario: Con la propuesta expuesta, no operaría la reforma planteada por el Ejecutivo al artículo 2 de la Ley de Seguridad Social</p>
--	--	--

<p>Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:</p> <p>a. Enfermedad; b. Maternidad; c. Riesgos del trabajo; d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y e. Cesantía.</p> <p>El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al Jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.</p> <p>Para los efectos del Seguro General Obligatorio, la protección contra la contingencia de discapacidad se cumplirá a través del seguro de invalidez.</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>3. Sustituyas e el texto del primer inciso del Artículo 3 por el siguiente:</p> <p>"Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:"</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p><i>Art. 3.- En el artículo 3 Riesgos cubiertos.- agréguese a la letra e); 'esta prestación no será aplicable a las personas del trabajo no remunerado del hogar.'</i></p> <p>El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:"</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>2.- En el artículo 3, insértese un inciso antes del inciso final, con texto siguiente:</p> <p><i>El Seguro Social del Trabajo no Remunerado del Hogar, a través de la Red Integral del Ministerio de Salud Pública, ofrecerá prestaciones de</i></p>
--	---	--

		<p><i>Salud a las personas afiliadas que realizan trabajo del hogar no remunerado; y, a través del Seguro de Vejez, Muerte e Invalidez, del Seguro General Obligatorio, las protegerá contra las contingencias de Vejez, Muerte e Invalidez.</i></p> <p>Comentario: Con la propuesta no operaría la reforma planteada por el Ejecutivo al artículo 3 de la Ley de Seguridad Social</p>
		<p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>3.- Después del artículo 5. De la Ley de Seguridad Social, insértese uno con el texto siguiente:</p> <p><i>“Recursos del Seguro Social del Trabajo no Remunerado del Hogar.- Los servicios de Salud y las prestaciones del “Seguro Social del Trabajo no Remunerado del Hogar”, se financiarán con los recursos siguientes:</i></p> <p>a) <i>El aporte solidario sobre</i></p>

		<p>la materia gravada que pagarán los empleadores, los afiliados al Seguro General Obligatorio y los afiliados voluntarios;</p> <p>b) La contribución obligatoria de los Seguro Públicos y Privados que forman parte del Sistema Nacional de Seguridad Social;</p> <p>c) El aporte individualizado las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado protegidas por el "Seguro Social del Trabajo no Remunerado del Hogar"</p> <p>d) Las utilidades no cobradas de los trabajadores a las que se refiere el artículo <u>106</u> del Código del Trabajo</p> <p>e) La contribución financiera obligatoria del Estado sobre la materia gravada de los afiliados con relación de dependencia del Seguro General</p>
--	--	---

		<p><i>Obligatorio; y,</i></p> <p>f) <i>Las demás asignaciones que entregue la función ejecutiva para el financiamiento de las prestaciones solidarias de este Seguro, de conformidad con la Reglamentación que se establezca para el efecto"</i></p>
<p>Art. 8.- PROHIBICIONES.- Prohíbese el establecimiento y el cobro de contribuciones ajenas a los fines del Seguro General Obligatorio, el reconocimiento de otros beneficios distintos a los señalados en esta Ley y sus reglamentos, y la entrega de prestaciones carentes de financiamiento o extrañas a la protección debida por el Seguro General Obligatorio.</p> <p>Prohíbese la devolución de aportes a los asegurados.</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>4. Sustitúyase el segundo inciso al Artículo 8 por el siguiente: "Prohíbese la devolución de aportes a las personas afiliadas, excepto cuando al fallecimiento de la persona afiliada por no cumplir las condiciones relativas a los períodos previos de aportación, ésta no causare pensiones de viudedad y orfandad. En tales casos, las personas beneficiarias tendrán derecho a la devolución en partes iguales de los aportes personales realizados".</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014)</p> <p>SUGIEREN SE SUPRIMA (ÍTEGRAMENTE EL NUMERAL</p>
<p>Art. 9.- DEFINICIONES.- Para los efectos de la protección del Seguro General</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p>	<p>PROPUESTA FUT 08-12-2014</p>

<p>Obligatorio:</p> <p>a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;</p> <p>b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;</p> <p>c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;</p> <p>d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;</p> <p>e. Es dueño de una empresa unipersonal,</p>	<p>5. Añádase una nueva letra en el Artículo 9 con el siguiente contenido:</p> <p>"Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna, no desarrolla trabajo que obliga a la afiliación bajo otra modalidad prevista en esta ley y no recibe ninguna prestación de seguridad social"</p>	<p>5. Añádase una nueva letra en el Artículo 9 con el siguiente contenido:</p> <p><i>"/. Es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, quien desarrolla actividades domésticas, de cuidado, apoyo a la comunidad y auto-sustenta.</i></p> <p>Diane Rodríguez Organización silueta X-08-12-2014</p> <p>Añádase una nueva letra al artículo 9 con el siguiente contenido:</p> <p>i. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar sin importar su sexo, orientación sexual o identidad de género, es quien desarrolla de manera exclusiva tareas del cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna, no desarrolla trabajo que obliga a la afiliación bajo otra modalidad prevista en la ley y no recibe ninguna prestación de seguridad social.</p> <p>Argumento</p>
---	---	--

toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;

Según el último estudio del INEC, sobre condiciones de vida de las poblaciones GLBTI (Orientación sexual e identidad de género no normadas), durante el año 2013, el 58% de esta población no se encuentra afiliada al seguro social.

El informe del acceso a la justicia y los derechos humanos de los TILGB durante el 2013, recolectó el caso de Janeth Peña a quien no se le admitió el reconocimiento de la pensión de montepío. Luego de una batallar contra el Instituto y casi después de un año se reformuló el artículo 17 del cuerpo legal con la finalidad de habilitar el pedido. Por tanto la especificación del sexo, orientación sexual e identidad de género son una garantía de que hechos como el suscitado en el año 2010 o similares no se suscitasen.

Existe población de la diversidad sexual que realiza trabajo doméstico, sobre todo aquellas personas con una identidad de género distintas a las normadas como es el caso de las mujeres trans, y en garantía de los derechos humanos, debe ser materializado claramente el acceso a esta propuesta sin distinción como se

		<p>lo ha indicado.</p> <p>ASAMBLEA DE MUJERES POPULARES DIVERSAS DEL ECUADOR (08-12-2014)</p> <p>Queremos que se especifique que el trabajo no remunerado del hogar comprende actividades domésticas, de cuidado o de apoyo a la comunidad sin obtener remuneración.</p>
<p>Art. 10.- REGLAS DE PROTECCION Y EXCLUSION.- En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:</p> <p>a. El trabajador en relación de dependencia estará protegido contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley;</p> <p>b. El trabajador autónomo, el profesional</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>6. Añádase una nueva letra al Artículo 10 con el siguiente texto:</p> <p>"La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar podrá aportar de</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014)</p> <p>6. Añádase una nueva letra al Artículo 10 con el siguiente texto:</p> <p><i>"/?. La persona que realiza trabajo no remunerada del hogar estará protegida contra las contingencias de: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte e invalidez que incluye discapacidad. produzca</i></p>

en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor independiente, que voluntariamente se afiliaren al IESS, estarán protegidos contra todas las contingencias enunciadas en el artículo 3 de esta Ley, excepto la de cesantía;

c. Todos los afiliados al Seguro Social Campesino recibirán prestaciones de salud, incluida maternidad. El jefe de familia estará protegido contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez que incluye discapacidad;

d. El jubilado recibirá prestaciones de salud en las unidades médicas del IESS, en las mismas condiciones que los afiliados activos, con cargo a la contribución financiera obligatoria del Estado.
Sin perjuicio que el Estado entregue la contribución financiera, el jubilado recibirá la prestación;

e. El beneficiario de montepío por orfandad estará protegido contra el riesgo de enfermedad hasta los dieciocho (18) años de edad, con cargo a los derechos del causante;

f. El beneficiario de montepío por viudez será amparado en un seguro colectivo contra contingencias de enfermedad y maternidad, con cargo a su pensión, en las condiciones que determinará el

forma voluntaria para la cobertura de la contingencia de cesantía."

incapacidad permanente total y absoluta. La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar podrá aportar de forma voluntaria para la cobertura de la contingencia de cesantía."

ASAMBLEA POPULAR DE MUJERES DIVERSAS (08-12-2014)

Que la seguridad de las personas no remuneradas del hogar contemple las contingencias de: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte e invalidez que incluye discapacidad

PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014

6.- En el artículo 10 de la ley de Seguridad Social, proponemos que en lugar del texto planteado en el Proyecto Gubernamental, se añádase un nuevo literal con el texto siguiente:

"La persona que realiza trabajo no remunerado del

<p>Reglamento General de esta Ley; y, g. La jefa de hogar estará protegida contra las contingencias de enfermedad y maternidad con cargo a la contribución obligatoria del Estado.⁶</p>		<p><i>hogar, recibirá prestaciones de salud en la Unidades Médicas del Ministerio de Salud Pública, y estará protegida contra las contingencias de vejez, muerte e invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta a través del Seguro General Obligatorio.</i></p> <p>Comentario: Con la propuesta expuesta, no operaría la reforma planteada por el Ejecutivo al artículo 10 de la Ley de Seguridad Social. Lo que corresponde es aclarar quien prestará la atención en salud y desde nuestro punto de vista no se entiende en dicha propuesta el aumento de aporte para <i>“contingencia de cesantía”</i>, por cuanto habría que definir cuando una Trabajadora no Remunerada del Hogar queda cesante.</p>
--	--	---

⁶ Nota: Artículo sustituido por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 323 de 18 de Noviembre del 2010

<p>Art. 11.- MATERIA GRAVADA.- Para efectos del cálculo de las aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, en cada una de las categorías ocupacionales definidas en el artículo 9 de esta Ley.</p> <p>En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por el sueldo básico mensual más los valores percibidos por concepto de compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo prorrateado mensualmente y decimosexto sueldo. Integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio. La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>7.Sustitúyase el inciso primero del Artículo 11 por el siguiente:</p> <p>"Para efectos del cálculo de las aportaciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por la persona afiliada, o en caso del trabajo no remunerado del hogar, por su unidad económica familiar."</p>	<p>ASAMBLEA POPULAR DE MUJERES DIVERSAS (08-12-2014)</p> <p>Que los cálculos de las aportaciones se lo hará en base a los ingresos percibidos por la persona afiliada o quien ella declare como su unidad económica familiar.</p>

<p>materia gravada.</p> <p>Para efecto del aporte, en ningún caso el sueldo básico mensual será inferior al sueldo básico unificado, al sueldo básico sectorial, al establecido en las leyes de defensa profesional o al sueldo básico determinado en la escala de remuneraciones de los servidores públicos, según corresponda, siempre que el afiliado ejerza esa actividad.⁷</p>		
<p>Art. 12.- DETERMINACION DE LA MATERIA GRAVADA.- Para la determinación de la materia gravada, el IESS se regirá por los siguientes principios:</p> <p>a. Principio de Congruencia.- Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones y contribuciones.</p> <p>b. Principio del Hecho Generador.- La realización de cualquier actividad</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>8. Sustitúyase el texto de las letras a) y b) del Artículo 12 por los siguientes:</p> <p>"a. Principio de Congruencia.- Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones.</p> <p>b. Principio del Hecho Generador.- La</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014)</p> <p>8. Sustituyase el texto de las letras a) y b) del Artículo 12 por los siguientes:</p> <p>"a. Principio de Congruencia.- Todos los componentes del ingreso percibido por el afiliado, o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones y contribuciones.</p>

7 Nota: Inciso segundo reformado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

<p>remunerada por parte de los sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las aportaciones y contribuciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS.</p> <p>c. Principio de la Determinación Objetiva.- El IESS como ente regulador de las aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio deberá determinar objetivamente la materia gravada de los afiliados en relación de dependencia, y sólo se hará excepción de aquellos componentes del ingreso laboral, en dinero o en especie, que excedan los límites máximos de imposición establecidos en esta Ley.</p>	<p>realización de cualquier actividad remunerada o no por parte de las personas obligadas a solicitar la afiliación al Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las aportaciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS</p>	<p><i>b. Principio del Hecho Generador.- La realización de cualquier actividad remunerada o no por parte de las personas obligadas a solicitar la afiliación al Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las aportaciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS."</i></p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>Proceden las reformas planteadas por el Ejecutivo que sustituye los literales a) y b) del artículo 12 de la Ley de Seguridad Social. (La expresión "obligados a solicitar la protección" fue declarada Inconstitucional por Resolución del Tribunal Constitucional No. 052-2001-RA, publicada en Registro Oficial Suplemento 525 de 16 de Febrero del 2005,)</p>
--	--	--

		<p>Por lo tanto sugerimos en el literal b., cambiar la frase "<i>obligados a solicitar la protección</i>" por "<i><u>que solicitaren voluntariamente</u></i>".</p> <p><i>"a. Principio de Congruencia,- Todas las- componentes del Ingreso percibido por el afiliado o, en el caso del trabajo no remunerado del hogar, por la unidad económica familiar, que formen parte del cálculo y entrega de las prestaciones del Seguro General Obligatorio constituyen materia gravada para efectos del cálculo y recaudación de las aportaciones.</i></p> <p><i>b. Principio del Hecho Generador.- La realización de cualquier actividad remunerada o no por parte de las personas <u>obligadas a solicitar</u> la afiliación al Seguro General Obligatorio, según el artículo 2 de esta Ley, es el hecho generador de las</i></p>
--	--	--

		<p><i>aportaciones a cada uno de los seguros sociales administrados por el IESS"</i></p>
<p>Art. 15.- CALCULO DE APORTACIONES.- Las aportaciones obligatorias, individual y patronal del trabajador en relación de dependencia, se</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>9. Sustitúyase el texto del inciso segundo del Artículo 15 por el siguiente:</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014)</p> <p>9. Sustitúyase el t e x t o del inciso segundo del Artículo 15 por el</p>

calcularán sobre la materia gravada, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes contratados por el IESS.

La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta el perfil económico y social del afiliado, la naturaleza de las contingencias, y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido.

La aportación individual del beneficiario de montepío por viudez para financiar la atención de enfermedad y maternidad se calculará sobre la pensión promedio de este grupo de beneficiarios, en los porcentajes que determinará el Reglamento General de esta Ley y su

"La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido."

siguiente:

"La aportación individual obligatoria del trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el patrono o socio de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, la aportación del Estado por la persona que realiza trabajo no remunerado del hogar, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro Social Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales, se calculará sobre la Base Presuntiva de Aportación (BPA), definida en el artículo 13 de esta Ley, en los porcentajes señalados en esta Ley y su ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la situación socioeconómica de la persona afiliada, la naturaleza de las contingencias y los índices de siniestralidad de cada riesgo protegido."

PROPUESTA PARLAMENTO

ulterior variación periódica, con sujeción a los resultados de los estudios actuariales independientes, contratados por el IESS, que tomarán en cuenta la siniestralidad de los riesgos protegidos, la composición de las prestaciones ofrecidas, y la estructura de edades de los beneficiarios.

La aportación diferenciada de la familia campesina, protegida por el régimen especial del Seguro Social Campesino, se calculará entre el dos por ciento (2%) y el tres por ciento (3%) de la fracción del salario mínimo de aportación de los afiliados en relación de dependencia, en la forma que definirá el Reglamento General de esta Ley, para lo cual se tomará en cuenta el perfil económico y las carencias de la comunidad, la estructura de edades de la población protegida, y la capacidad de aportación de los miembros económicamente activos de la familia campesina.

LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014

Al final del artículo 15, de la Ley de Seguridad Social debería por cuestión de orden normativo, insertarse un inciso con el texto siguiente de la propuesta gubernamental:

"Las bases de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán las siguientes:

- a. *Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al 50% del salario básico unificado, el aporte se realizará por el veinticinco por ciento (25%) del salario básico unificado.*

- a. *Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien (100%) del salario básico*

		<p>unificado, el aporte se realizará por el cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado.</p> <p>b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien (100%) e inferiores al ciento cincuenta (150%) del salario básico unificado, el aporte se realizará por el setenta y cinco (75%) del salario básico unificado,</p> <p>a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta (150%) por ciento del salario básico unificado, el aporte se realizará por el cien por ciento (100%) o más del salario básico unificado.</p>
--	--	--

	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 42)</p> <p>10. Añádase el siguiente Artículo innumerado a continuación del artículo 15: "Art. (...) Portabilidad de aportes.- Los aportes realizados en cualquiera de las modalidades de afiliación comprendidas en el Seguro General Obligatorio y en el régimen especial del Seguro Social Campesino servirán para el cómputo de los períodos de aporte necesarios para acceder a las prestaciones económicas del Sistema. En tales casos, la determinación del monto de la pensión se realizará aplicando la fórmula de cálculo que más beneficie a la persona afiliada o a sus derechohabientes."</p>	<p>b. PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>10.- Procede la inclusión del artículo innumerado que se incluye después del artículo 15, pero se debe agregar en dicha propuesta después de la frase Seguro General Obligatorio, en el "régimen especial del Seguro Social del Trabajo No Remunerado del Hogar" . <i>"Art. Portabilidad de aportes"-</i> Los aportes realizados en cualquiera de las modalidades de afiliación comprendidos en el Seguro General Obligatorio, en el régimen especial del Seguro Social del Trabajo No Remunerado del Hogar y en el régimen especial del Seguro Social Campesino servirán para el cómputo de los períodos de aporte necesarios para acceder a las prestaciones económicas del Sistema. En tales casos, la determinación del monto de la pensión se realizará aplicando la fórmula de cálculo que más beneficie a la persona afiliada o a sus derechohabientes. "</p>
--	---	---

	<p>Artículo 43.- Efectúense las siguientes reformas en el Título Segundo del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio":</p>	
<p>Art. 73.- INSCRIPCIÓN DEL AFILIADO Y PAGO DE APORTES.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores únicamente con la planilla de remisión de aportes, sin perjuicio de la obligación que tienen de certificar en el carné de afiliación al IESS, con su firma y sello, la fecha de ingreso y salida del trabajador desde el primer día de inicio de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 43)</p> <p>1. Sustitúyase el artículo 73 por el siguiente:</p> <p>"Art.73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores únicamente con la planilla de remisión de aportes, sin perjuicio de la obligación que tienen de certificar en el carné de afiliación al IESS, con su firma y sello, la fecha de ingreso y salida del trabajador desde el primer día de inicio de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 43. - Efectúense las siguientes reformas en el Título Segundo del Libro Primero "Del Seguro General Obligatorio":</p> <p>1. Sustitúyase el artículo 73 por el siguiente:</p> <p>"Art.73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, con excepción de las personas naturales que tengan a su servicio, de manera</p>

<p>enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.</p> <p>El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria.</p> <p>El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos previsionales desde el momento de su ingreso.</p> <p>El empleador y el afiliado voluntario están obligados, sin necesidad de reconvencción previa, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.</p>	<p>dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.</p> <p><u>Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar deberán inscribirse como afiliadas al Seguro General Obligatorio desde el primer día de actividad, y deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica.</u></p> <p>El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria o la inscripción como persona que realiza trabajo no remunerado del hogar.</p> <p>El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos previsionales desde el momento de su ingreso.</p> <p><u>El empleador, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el afiliado sin relación de dependencia están obligados, sin necesidad de reconvencción previa cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio</u></p>	<p>temporal, trabajadores los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida, acreditándose el tiempo de servicio de los trabajadores únicamente con la planilla de remisión de aportes, sin perjuicio de la obligación que tienen de certificar en el carné de afiliación al IESS, con su firma y sello, la fecha de ingreso y salida del trabajador desde el primer día de inicio de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho. En el plazo de 30 días, contados a partir de la publicación en el registro oficial de esta ley, la función ejecutiva dictara el reglamento que haga efectiva la afiliación de las personas que realizan trabajo no remuneradas</p>
--	---	--

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.

dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley."

En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario."

~~del hogar deberán inscribirse como afiliados al Seguro General Obligatorio, desde el primer día de actividad, y deberán mantener actualizada la información relativa al lugar de trabajo y a su situación socioeconómica:~~

El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria o la inscripción como persona que realiza trabajo no remunerado del hogar.

El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos previsionales desde el momento de su ingreso.

El empleador o el Estado respecto de su obligación de aportar para la afiliación de las personas no

		<p><i>remuneradas del hogar, la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado y el están obligados, sin necesidad de reconvencción previa, cuando corresponda, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley."</i></p> <p><i>En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario."</i></p> <p>Sustitúyase el texto del inciso primero del artículo 74 por el siguiente:</p> <p>En el presupuesto general del Estado previo a su aprobación por la función legislativa se hará constar obligatoriamente, los recursos económicos suficientes para el pago de aportes y fondos de reserva de</p>
--	--	--

		<p>todos los servidores públicos y trabajadores del estado, las contribuciones al seguro general obligatorio establecido en esta ley, incluido el aporte para la afiliación de las personas no remuneradas del hogar. Estos aportes, fondos de reserva y contribuciones obligatorias no serán afectadas por ningún funcionario público y por ningún concepto y automáticamente sin fideicomiso, serán retenidos y transferidos íntegramente al IESS por el Banco Central del Ecuador.</p> <p>JORGE CALDERÓN FEDERACIÓN DE TAXISTAS DEL ECUADOR 10-12-2014</p> <p>La afiliación debe conservar para nosotros su carácter de voluntariedad y se realice una excepción para los trabajadores autónomos</p> <p>Hemos empezado en esta campaña de aseguramiento voluntario y estamos acostumbrados a tomar decisiones que enrumben la vida de nuestras familias queremos que se acoja la</p>
--	--	--

		<p>resolución del IEES y vaya anclado en esta ley.</p> <p>PROPUESTA PARLAMENTO LABORAL FERNANDO IBARRA 11-12-2014</p> <p>11.- Por ordenamiento normativo debería añadirse a continuación del Título VI "Del Régimen Especial del Seguro Voluntario", del Libro I, de la Ley de Seguridad Social, el Título siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Título (...) <i><u>Del Régimen Especial del Seguro Social del Trabajo no Remunerado del Hogar</u></i></p> <p><i>"Art. (...).- LINEAMIENTOS DE POLITICA.- El IEES receptorá la afiliación de las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado, que no se encuentren comprendidas como sujetos de afiliación de los otros Seguros que comprende el Seguro General Obligatorio y estarán protegidas por el mismo en los términos que señala la presente Ley."</i></p>
--	--	--

		<p>"Art. (...) - PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO DEL HOGAR NO REMUNERADO.- Para efectos de este Régimen, es persona que realiza trabajo no remunerado del hogar quien desarrolla de manera exclusiva tareas de cuidado del hogar sin percibir remuneración o compensación económica alguna, no desarrolla trabajo bajo otra modalidad prevista en esta ley y no recibe ninguna prestación de Seguridad Social."</p> <p>"Art. (...) - INSCRIPCION DE LA PERSONA QUE REALIZA TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR.- Las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar podrán inscribirse de manera individual como afiliadas al Seguro General Obligatorio desde el primer día de integrarse en la unidad económica familiar, deberá mantener actualizada la información relativa al lugar donde desempeña la actividad no remunerada del hogar y a su situación socioeconómica".</p>
--	--	--

		<p><i>"Art. (...) - PAGO DE APORTES.- La persona que realiza trabajo no remunerado del hogar afiliada, pagará los aportes fijados al IESS en conformidad con las disposiciones establecidas para el efecto en la presente Ley."</i></p> <p><i>"Art. (...) - PRESTACIONES Y BENEFICIOS.- Las personas que realiza trabajo no remunerado del hogar gozarán de los mismos beneficios y prestaciones que se otorgan a los afiliados obligados, en la referente a las Seguros de Invalidez, Vejez, Muerte y Riesgos del Trabajo. La asistencia por enfermedad y maternidad, se la realizará a través de los establecimientos de la Red Integral del Ministerio de Salud Pública."</i></p> <p>Comentario: Con la inclusión del Título expuesto, resultaría innecesario la reforma planteada por el Ejecutivo a los artículos 73 y 75 de la Ley de Seguridad Social.</p>
--	--	--

<p>Art. 75.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS EMPLEADOS PRIVADOS, MANDATARIOS Y REPRESENTANTES.- Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, tanto por la afiliación oportuna de sus trabajadores como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren.</p> <p>La responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá a actos u omisiones producidas en el periodo de su mandato y subsistirá después de extinguido éste.</p>	<p>(DENTRO DE LAS REFORMAS DEL ARTÍCULO 43)</p> <p>2. Sustitúyase el texto del Artículo 75 por el siguiente:</p> <p>"Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, y los miembros de la unidad económica familiar de la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado que cuenten con ingresos, tanto por las obligaciones de afiliación como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren según corresponda.</p> <p>La responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá a actos u omisiones producidas en el periodo de su mandato y subsistirá después de extinguido éste. La responsabilidad solidaria de los miembros de la unidad económica familiar se referirá a actos u omisiones producidas mientras duren las condiciones que determinan la afiliación y subsistirá después de extinguida ésta."</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p>2. Sustituyase el texto del Artículo 75 por el siguiente:</p> <p>"Iguales obligaciones y responsabilidades solidarias tienen los representantes legales de los empleadores públicos y privados patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, y los miembros de la unidad económica familiar que realiza trabajo del hogar no remunerado que cuenten con ingresos, tanto por las obligaciones de afiliación como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren según lo dispuesto en esta ley y lo que corresponda.</p> <p>La responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá a actos u omisiones producidas en el periodo de su mandato y subsistirá después de extinguido éste. La responsabilidad solidaria de los miembros de la unidad</p>
---	---	---

		<p><i>económica familiar se referirá a actos u omisiones producidas mientras las condiciones que determinan la afiliación y subsistirá después de extinguida ésta."</i></p>
--	--	---

<p>PROPUESTA DE REFORMA DEL EJECUTIVO Artículo 44.- Añádase a continuación del Título IV "Del Régimen de Ahorro Obligatorio" el siguiente Título innumerado con Capítulos y Artículos innumerados que se señalan a continuación:</p> <p style="text-align: center;">"Título (...) Del Régimen de Pensiones del trabajo no remunerado del hogar Capítulo I Disposiciones generales</p> <p>Art. (...)- Condiciones generales de acceso a las pensiones.- Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado, deberán estar afiliadas, en alta y al corriente de pago de sus obligaciones con el Sistema, al momento de producirse la contingencia.</p> <p>Art. (...)- Base de aportación.- Las bases de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán las siguientes:</p>	<p>OBSERVACIONES DE COMPARECIENTES Edisson Lima</p> <p>Asamblea Extraordinaria de las Asociaciones de Jubilados Pensionistas y Adultos Mayores 10-12-2014</p> <p>En relación al artículo 44 pedimos que el título diga "régimen especial" y que se tome en cuenta a un representante para que exista una redacción correcta del seguro universal</p> <p>PROPUESTA DEL FUT (08-12-2014)</p> <p>Artículo 44 . - Añádase a continuación del Título IV "Del</p>
--	---

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al 50% del salario básico unificado, el aporte se realizará por el veinticinco por ciento (25%) del salario básico unificado.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien (100%) del salario básico unificado, el aporte se realizará por el cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien (100%) e inferiores al ciento cincuenta (150%) del salario básico unificado, el aporte se realizará por el setenta y cinco (75%) del salario básico unificado.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta (150%) por ciento del salario básico unificado, el aporte se realizará por el cien por ciento (100%) o más del salario básico unificado.

Art. (...).- Base de cálculo.- La base de cálculo para las pensiones de las personas que realizan trabajo del hogar no remunerado será el promedio de todas las bases de aportación registradas desde el año 2003, actualizadas con la inflación.

Art. (...).- Subsidio del Estado.- El Estado determinará anualmente en el Presupuesto General del Estado el monto que destinará para subsidiar el porcentaje de aportación individual de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, en función de la situación socioeconómica de la unidad económica familiar, en los términos establecidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas.

Régimen de Ahorro Obligatorio" el siguiente Título innumerado con Capítulos y Artículos innumerados que se señalan a continuación:

Título (. . .)

Del Régimen de Pensiones del trabajo no remunerado del hogar

Capítulo I

Disposiciones generales

Art. Condiciones generales de acceso a las pensiones prestaciones para las personas no remuneradas del hogar.- Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 de la Constitución de la República, tienen derecho a que el Estado pague los porcentajes de aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para tener acceso a las siguientes prestaciones: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte e invalidez, que incluye discapacidad, bajo las condiciones y parámetros que consten en el decreto ejecutivo que para el efecto dictara la función ejecutiva en el plazo de 30 días de aprobada la presente ley. deberán estar afiliadas, en alta y al corriente de pago de sus obligaciones con el Sistema, al momento de producirse la contingencia.

SE OPONE RADICALMENTE A LA FORMULACIÓN DE LOS LITERALES a,b,c,d

Art. Base de Art. Base de cálculo.- La base de cálculo para las pensiones de las personas que realizan trabajo del

hogar no remunerado será el promedio de todas las bases de aportaciones de los afiliados al IESS registradas desde el año 2003, actualizadas con la inflación.

- ~~Art. Subsidio del Estado. El Estado determinará anualmente en el Presupuesto General del Estado el monto que destinará para subsidiar el porcentaje de aportación individual de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, en función de la situación socioeconómica de la unidad económica familiar, en los términos establecidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas.~~

**ASAMBLEA POPULAR DE MUJERES DIVERSAS
(08-12-2014)**

Solicita que el Estado Asuma la obligación del pago de aportaciones del Seguro General Obligatorio de las personas trabajadoras no remuneradas del hogar, puesto que las mismas están aportando con el 15,41% de ingresos en el PIB.

AME DR.ÁNGEL TORRES MALDONADO

(08-12-2014)

- a) Para evitar ambigüedades interpretativas del administrador, en el segundo artículo innumerado que se agregaría después del artículo 44 de la Ley de Seguridad Social, bajo el título: **Base de**

	<p>aportación, al final del literal d) después de salario básico unificado, debería agregarse la frase: "conforme a la voluntad expresa de la persona afiliada".</p>
<p>DENTRO DEL ARTÍCULO 44</p> <p style="text-align: center;">Capítulo II</p> <p>De la pensión por incapacidad permanente total y absoluta</p> <p>Art. (...)- Condiciones específicas de acceso. - La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, deberá en el momento de la calificación de la incapacidad permanente haber realizado al menos:</p> <p>Seis (6) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 15 y 25 años de edad;</p> <p>Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años de edad.</p> <p>Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años de edad.</p> <p>Art. (...)- Monto de la pensión por incapacidad permanente total.- La</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014) SE OPONE A LA FORMULACIÓN DEL ARTICULADO</p>

pensión por incapacidad permanente total consistirá en una pensión mensual equivalente a:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, ochenta por ciento (80%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a sesenta y ocho (USD 68) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta por ciento (60%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento dos (USD 102) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cuarenta (USD 140) dólares.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento ochenta y siete (USD 187) dólares.

Art. (...)- Monto de la pensión por incapacidad permanente absoluta.- La pensión por incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión mensual equivalente a:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, noventa por ciento (90%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta y siete (USD 77) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o

<p>superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta y cinco por ciento (65%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento once (USD 111) dólares.</p> <p>c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cincuenta y nueve (USD 159) dólares.</p> <p>d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a doscientos trece (USD 213) dólares.</p> <p>Art. (...)- Derecho de opción.- Cuando la persona pensionista de invalidez permanente total o absoluta que realiza trabajo no remunerado del hogar alcance los requisitos para acceder a la pensión de jubilación deberá optar por una de estas pensiones.</p> <p>..</p>	
<p>DENTRO DEL ARTÍCULO 44</p> <p style="text-align: center;">Capítulo III</p> <p style="text-align: center;">De la pensión por jubilación</p> <p>Art. (...)- Condiciones específicas de acceso.- La persona que realiza trabajo del hogar no remunerado, además de cumplir con las condiciones generales de acceso, tendrá derecho a la pensión por</p>	<p style="text-align: center;">Marcelo Orellana</p> <p>Delegado de la Confederación Unitaria de Trabajadores Autónomos del Ecuador (CUTAE).</p>

jubilación ordinaria cuando haya realizado un mínimo de doscientos cuarenta (240) aportaciones mensuales y cumplido al menos sesenta (65) años de edad.

Art. (...)- Monto de la pensión.- La pensión por jubilación ordinaria consistirá en una pensión mensual equivalente a:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, noventa por ciento (90%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a setenta y siete (USD 77) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta y cinco por ciento (65%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento once (USD 111) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo, que se incrementará en uno punto veinticinco (1.25%) por ciento por cada año adicional de aportación a partir del año veinte (20) alcanzando un máximo de ochenta y cinco (85%) por ciento de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cincuenta y nueve (USD 159) dólares.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) de la base de cálculo, que se incrementará en uno punto veinticinco (1.25%) por ciento por cada año adicional de aportación a partir del año veinte (20) alcanzando un máximo de ochenta y

En referencia a los aportes que podrán hacer las mujeres mayores de 50 años, no será por culpa de las mujeres sino de otros componentes, siendo pertinente que se piense en proteger con pensiones, también a ese grupo, con condiciones especiales.

PROPUESTA FUT (08-12-2014)

SE OPONE A LA FORMULACIÓN DEL ARTICULADO

**RODRIGO COLLAHUAZO CONFEDERACIÓN
NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO
(10-12-2014)**

Propone un régimen diferenciado, para la cobertura de pensión jubilar de las mujeres de acuerdo al siguiente esquema:

Que a los 50 años de edad se requiera 15 años de aportación para jubilarse a los 65 años.

Que a los 55 años de edad se requieran 10 años de aportación para jubilarse a los 65 años de edad

Que a los 56 años de edad se requieran 9 años de

cinco (85%) por ciento de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a doscientos trece (USD 213) dólares.

Cuando una persona haya aportado por más de una de las bases de aportación establecidas en los literales contenidos en el segundo artículo innumerado del Capítulo I "Bases de aportación"; la fórmula de cálculo aplicable será la que determine una mejor pensión, garantizándose en todo caso el monto de la pensión mínima establecida para la base de aportación de menor cuantía.

aportación para jubilarse a los 65 años

Que a los 57 años de edad se requieran 8 años de

aportación para jubilarse a los 65 años de edad

Que a los 58 años de edad se requieran 7 años de

aportación para jubilarse a los 65 años

Que a los 59 años de edad se requieran 6 años de

aportación para jubilarse a los 65 años de edad

Que a los 60 años de edad se requieran 5 años de

aportación para jubilarse a los 65 años de edad

Que a los 61 años de edad se requieran 5 años de

aportación para jubilarse a los 66 años

Que a los 62 años de edad se requieran 5 años de

aportación para jubilarse a los 67 años

Y que a los 70 años de edad en adelante , se requieran

5 años de aportación para jubilarse a los 75 años

Lourdes Aimacaña, Representante de Mujeres por la Vida

10-12-2014

Otra preocupación relevante en cuanto a la seguridad social de las mujeres es que se identifican coberturas significativamente menores para las mujeres indígenas y afroecuatorianas, respecto de las que tienen las mujeres mestizas y blancas. Estos datos están asociados a situaciones de mayor discriminación laboral que viven las mujeres afroecuatorianas e indígenas del Ecuador.

<p>DENTRO DEL ARTÍCULO 44</p> <p style="text-align: center;">Capítulo IV De las pensiones de viudedad y orfandad</p> <p>Art. (...)- Condiciones específicas de acceso: El cónyuge o la pareja de unión de hecho legalmente reconocida de la persona que realiza trabajo del hogar no remunerado fallecida y sus hijos, tendrán derecho a la pensión por viudedad y orfandad según corresponda, cuando a la fecha del fallecimiento la persona causante cumpliera con las condiciones generales de acceso, y hubiese realizado las siguientes aportaciones:</p> <p>Seis (6) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 15 y 25 años de edad;</p> <p>Treinta y seis (36) aportaciones mensuales para las personas que tengan entre 26 y 45 años de edad.</p> <p>Sesenta (60) aportaciones mensuales para las personas a partir de 46 años de edad.</p> <p>En caso de que la persona causante fuese pensionista de incapacidad permanente total o absoluta o jubilación no se aplicarán las condiciones relativas a los periodos mínimos de aportación.</p> <p>Art. (...)- Monto de la pensión por muerte de la persona pensionista o afiliada.- La pensión por muerte de la persona pensionista por jubilación o por incapacidad permanente total o absoluta, se calculará</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014) SE OPONE A LA FORMULACIÓN DEL ARTICULADO</p>

a partir del monto de la última pensión percibida.

La pensión por muerte de la persona afiliada se calculará a partir de los siguientes valores:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado, ochenta por ciento (80%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a sesenta y ocho (USD 68) dólares.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien por ciento (100%) del salario básico unificado, sesenta por ciento (60%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento dos (USD. 102) dólares.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien por ciento (100%) e inferiores al ciento cincuenta por ciento (150%) del salario básico unificado, cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento cuarenta (USD 140) dólares.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta por ciento (150%), cincuenta y cinco por ciento (55%) de la base de cálculo. En todo caso, la pensión mínima será equivalente a ciento ochenta y siete (USD. 187) dólares.

Art. (...).- Pensión por viudedad y orfandad.- El cónyuge o la pareja en unión de hecho legalmente reconocida de la persona afiliada fallecida tendrá derecho a una pensión vitalicia cuyo monto será equivalente al sesenta por ciento (60%) de los valores establecidos en el artículo anterior según corresponda. En caso de que existan hijos menores de 18 años o hijos con discapacidad severa, debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional, sin límite

<p>de edad, se entregará el cuarenta por ciento (40%) restante de manera proporcional entre estos.</p> <p>Art. (...)- Otros beneficiarios: En ausencia del cónyuge o de la pareja en unión de hecho legalmente reconocida, tendrán derecho a la pensión de viudedad los padres de la persona afiliada o pensionista fallecida, siempre que hayan vivido a cargo del causante y no reciban ninguna otra pensión del Sistema de Seguridad Social.</p> <p>Art. (...)- Extinción del derecho: Se perderá el derecho a la pensión de viudedad cuando el cónyuge sobreviviente o la pareja en unión de hecho legalmente reconocida contrajera nuevo matrimonio o iniciare una nueva unión libre. En el caso de la pensión por orfandad se perderá este derecho a los dieciocho años salvo en caso de los hijos con discapacidad severa debidamente calificada por la Autoridad Sanitaria Nacional. El derecho de los beneficiarios establecidos en el artículo anterior se extinguirá cuando reciban una pensión del Sistema de Seguridad Social.</p>	
<p>DENTRO DEL ARTÍCULO 44</p> <p style="text-align: center;">Capítulo V Del subsidio para funerales</p> <p>Art. (...)- Subsidio para funerales.- El subsidio para funerales cubre parte de los gastos de sepelio por el fallecimiento de la persona pensionista o que realiza trabajo del hogar no remunerado, siempre que la persona causante hubiere realizado seis (6) aportaciones mensuales durante los doce (12) meses anteriores a su fallecimiento.</p> <p>Art. (...)- Monto del subsidio para funerales.- La persona que acredite haber</p>	<p>PROPUESTA FUT (08-12-2014) SE OPONE A LA FORMULACIÓN DEL ARTICULADO</p>

realizado dichos gastos tendrá derecho, por una sola vez, al monto equivalente a cuatro (4) salarios básicos unificados

Art. 237.- FINANCIAMIENTO.- En todos los casos comprendidos en este Capítulo, el IESS cubrirá el sesenta por ciento (60%) de la pensión respectiva, y el Estado continuará financiando obligatoriamente el cuarenta por ciento (40%) restante; pero, en cualquier circunstancia, el IESS otorgará la prestación completa.

Artículo 45.- Sustituya e el texto del Artículo 237 por el siguiente:

"**Art. 237.-** Financiamiento.- El Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral y garantizará y deberá incorporar en el Presupuesto General del Estado los valores respectivos para el pago de las pensiones del Seguro General Obligatorio y del régimen especial del Seguro Social Campesino, aun sobre otros gastos de inversión."

Richard Martínez Presidente de la Cámara de Industrias producción

No se cuenta con informes actuariales actualizados que cuantifiquen los impactos por el incremento del número de afiliados con contribuciones parciales y por la incorporación de nuevos afiliados (p.e. Trabajadores autónomos)

PROPUESTA: Reformas a la seguridad social en base a estudios actuariales y a discutirse en otro cuerpo normativo con un tratamiento integral

Y mantener la norma del 40% de aporte del Estado.

Cualquier reforma de seguridad social debe tener base técnica y debería discutirse en forma integral, no con reformas parciales, sino en el mismo tratamiento de la ley de Seguridad Social

La sostenibilidad de las reformas debe analizarse en un período de largo plazo

		<p>Edisson Lima</p> <p>Asamblea Extraordinaria de las Asociaciones de Jubilados Pensionistas y Adultos Mayores 10-12-2014</p> <p>Tenemos una inquietud sobre el pago del 40% del pago al IESS que se suprime en el proyecto de ley que es una parte fundamental para solucionar el problema del pago de las pensiones de los jubilados, jubilación ordinaria, jubilación especial, las pensionistas viudas, los hijos huérfanos, el seguro campesino, los riesgos de trabajo, Más el bloque de salud y no sabemos por qué se suprime en el proyecto de ley</p> <p>Consideramos que ni procede la supresión del pago del 40% para pensiones por parte del Estado al IESS como por error se pretende eliminarlo del artículo 237 de la ley del seguro social según el artículo 45 cap v del actual proyecto de ley</p> <p>Si lo que se desea es actualizar el proyecto del ley en el artículo 237 , lo que se debería hacer es mantener el texto vigente que reconoce el aporte del 40% del Estado al IESS, debiendo agregarse un inciso que complemente el aspecto técnico legal que diga " el aporte del 40% por parte del estado y el 60% anual que paga el IESS completan el 100% de la mejora de la pensión anual. para solucionar la</p>
--	--	--

		<p>depreciación de la renta jubilar anual, al alto costo de la vida, proteger la subsistencia familiar del jubilado y su familia que cubra los campos de alimentación, nutrición, vestuario, transporte, pago de servicios públicos y de gastos sociales que requieren los adultos mayores en especial por su enfermedad permanente y crónicas que adolecen por su avanzada edad y modesta situación económica</p> <p>Ya se aprobó para el 2015 los rubros del 40% con datos oficiales del IEESS por lo cual nos admira la decisión de suprimirlo , estamos seguros que quienes formularon la propuesta no conocen de la realidad de la seguridad social</p> <p>Pedimos se agregue el inciso a que el estado continuará pagado el 40% y el el 60% para cubrir las necesidades de los adultos mayores y de sus familias</p> <p>Pedimos se respete la redacción con el 40%, de acuerdo al historial del 40% y sus respectivas reformas</p>
--	--	--

<p>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</p> <p>Primera.- En el plazo de trescientos sesenta y cinco días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma.</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT 08-12-2014</p> <p>Primer a . - En el plazo de treinta días, contados desde la fecha de vigencia de esta ley, la función ejecutiva dictara las normas secundarias pertinentes para su plena aplicación. trescientos sesenta y cinco días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma</p> <p>ASAMBLEA POPULAR DE MUJERES DIVERSAS (08-12-2014)</p> <p>Que en un plazo de treinta días contados desde la fecha de vigencia de la ley, la función ejecutiva dicte las normas secundarias pertinentes para su plena aplicación, donde se establezca los porcentajes de aportación que deberá efectuar el Estado para las prestaciones previstas en esta ley a favor de las personas que realizan el trabajo de remunerado del hogar.</p>
<p>Segunda.- 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, hasta la culminación de su vigencia.</p>	

<p>Tercera.- La reforma a que se refiere el Artículo 9 de esta Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2016.</p>	
<p>Cuarta.- En el plazo de 60 días contados a partir de la expedición de la presente Ley, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecerá los porcentajes de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar considerando su situación socioeconómica, para lo cual empleará el catastro de información social, económica y demográfica individualizada a nivel de familias, con el propósito de que puedan acceder al subsidio del Estado.</p> <p>En el mismo plazo, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expedirá la normativa necesaria para la aplicación de lo dispuesto en la presente Ley.</p>	<p>PROPUESTA DEL FUT 08-12-2014</p> <p>SE OPONE A LA FORMULACIÓN DE LA DISPOSICIÓN</p>