



**UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU
SANTO**

FACULTAD DE ECONOMIA

TITULO: CPA (CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO)

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA
COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL
GRADO DE CPA (CONTADOR PÚBLICO
AUTORIZADO)**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

Jorge Roberto Chávez Escobar

NOMBRE DEL TUTOR:

CPA. Yolanda Pinzón

SAMBORONDON, NOVIEMBRE 23, 2015

“Análisis e Interpretación de la Nueva Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”

Jorge Chávez Escobar

Ingeniero Comercial

Universidad Espíritu Santo – Ecuador

ceninv@uees.edu.ec Facultad de Economía y Ciencias Administrativas.

Edificio E, Universidad Espíritu Santo, Km. 2.5 Vía Puntilla Samborondón.

Resumen

El siguiente artículo habla sobre la Nueva Ley Laboral aprobada el 20 de abril del presente año; los avances más importantes respecto a la relación entre trabajadores y empleadores, que comprenden los siguientes puntos: **1)** Las formas injustas de discriminación y explotación en el ámbito laboral, **2)** La desigualdad en el pago de los salarios dentro de las empresas, y dentro de los mismos sectores económicos; **3)** El pago mensual de los beneficios sociales de los trabajadores; **4)** Reconocimiento del trabajo no remunerado y su incorporación en la seguridad social; **5)** Los nuevos cálculos para el pago de pensiones jubilares. Además debemos considerar que existen tres aspectos que son de preocupación: **1)** Eliminación de los contratos de trabajo a plazo fijo; **2)** El límite de utilidades de los trabajadores; **3)** La eliminación del subsidio por parte del gobierno en el pago de las pensiones jubilares. La reforma a la Nueva Ley promueve mejorar en todos sus aspectos la relación trabajador y empleador. A pesar de que existe un avance muy considerable la vía es extensa para lograr el socialismo del siglo XXI.

Palabras Clave: Laboral, Trabajador, Empleador, Leyes, Remuneración, Seguridad, Social, Código.

Abstract

The following article talks about the new labor law adopted on 20 April this year; the most important developments with respect to the relationship between workers and employers, which include the following points: **1)** unjust forms of discrimination and exploitation in the workplace, **2)** inequality in the payment of wages within enterprises, and within the same economic sectors; **(3)** the monthly payment of the social benefits of workers; **(4)** recognition of unpaid work and its incorporation into social security; **(5)** the new calculation for the payment of pensions Jubilee. Also consider that there are three aspects that are of concern: **1)** Elimination of fixed-term employment contracts; **(2)** the limit of utilities workers; **(3)** the Elimination of the subsidy from the Government in the payment of pensions Jubilee. The amendment to the new law promotes improve

all aspects regarding the worker and employer. While there is a very considerable advance is extensive to the socialism of the 21st century.

Key words: Labor, Worker, Employer, Law, Compensation, Safety, Social, Code.

Introducción

Con más de medio siglo desde la creación del Código del Trabajo en el Ecuador, ha podido regularizar con el paso de los años las relaciones entre los empleadores y trabajadores.

A nivel mundial se ha comprobado que con la naciente de una clase trabajadora ocurren injusticias, para lo cual se crean leyes que beneficien a las partes involucradas para protegerlos de los abusos que se dan al inicio de las relaciones laborales tales como el pago de salarios inferiores a los establecidos, aumento en la jornada de trabajo, paros, huelgas, sindicatos e incluso el uso indebido de contratos de trabajo.

Además, ha permitido normar las vinculaciones entre ambas partes basándose en esquemas legales establecidos a través de múltiples cambios en el Código para evitar enfrentamientos que puedan alterar la paz de la ciudadanía, como ha sucedido a lo largo de este tiempo en todo el mundo, lo cual ayuda de manera esencial sobre las condiciones de trabajo en el país, superando las malas rachas que surgieron al comienzo de la legislación. (Chiavenato, 2002)

Pero a pesar de todas estas ventajas que se han ido obteniendo durante este periodo transcurrido y frente a las necesidades económicas que se veían venir en el país, era necesario plantear nuevos cambios y proponer nuevas reformas que sigan beneficiando a los empresarios y trabajadores. Así, las responsabilidades internacionales y los nuevos vientos que soplan en la economía global exigían la necesidad de modernizar el aparato productivo y para atraer la inversión extranjera a fin de activar y mantener la economía nacional, poniéndola a tono con la de los demás países para poder competir en el mercado actual desarrollado, tanto dentro de la área Andina como en las nuevas zonas del libre comercio.

Por otro lado, urge generar el empleo suficiente para atender las crecientes necesidades de la población nacional existente y las de las nuevas generaciones

venideras que presionan de manera constante en el mercado laboral y que se trata de cubrir el alto índice de desocupación actual en el país.

Por tales motivos el Gobierno Nacional precedido por el Eco. Rafael Delgado, Presidente Constitucional de la República a través de la Asamblea Nacional deciden realizar cambios de manera urgente al actual Código de Trabajo.

Se realizaron 3 debates con fecha de 29 de diciembre del 2014 y las otras dos el 6 de enero y la final el 14 de abril del presente año, en donde la Sra. Gabriela Rivadeneira (Presidenta de la Asamblea) remitió y es así como se aprobó la Nueva Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; con fecha de 20 de abril del 2015 y su Registro Oficial No. **R. O. 3SP 483, 20-abril-2015**, el trámite de publicación fue basado en el Art. 137 de la Constitución de la República del Ecuador y el Art. 63 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa. (Constituyente, PAN-GR-2015-0596, 2015)

Dicha ley se aprueba a pesar de que no todos los sectores económicos del país estaban de acuerdo; en un inicio esta ley contemplaba cambios muy estrictos y burocráticos, por lo que dichas reformas fueron eliminadas quedando las más importantes en beneficio de ambas partes.

A pesar de esto ambas partes no estarían contentas por los cambios drásticos que se dieron al verse afectados en normas que perjudican directamente con otros ingresos que reciben los trabajadores y otros pagos adicionales que realizaran los empleadores.

Sin embargo el gobierno cataloga que esta Ley promulga la igualdad entre los trabajadores de los diversos grupos económicos del país, y a los empleadores les obliga a pagar beneficios que serían en favor de sus trabajadores.

Al difundir una nueva Ley en un país, se debe explicar de manera clara y concreta sobre los cambios y beneficios que generan dichas leyes a las partes involucradas para evitar futuras especulaciones, malas interpretaciones y descontentos; ya que la manera de interpretar de las personas puede variar dependiendo el nivel de educación que tenga cada una o por el simple hecho de no tener la costumbre de informarse por ningún medio de comunicación a pesar que el planeta tiene muchas herramientas tecnológicas para poder hacerlo.

El análisis de la Nueva Ley Laboral, es substancial realizarla para revelar, opinar y entender sobre los nuevos cambios que entraron en vigencia a partir del 20 de abril del 2015; para esto hemos tomado como fuente el Registro Oficial No. 483-2015 (Constituyente, R.O. 483-2015, 2015) aprobado en la misma fecha y el Nuevo Código de Trabajo actualizado, el cual fue promulgado para generar cambios importantes en el sector laboral con el fin de mejorar las relaciones laborales, y poder insertar más de quinientas mil amas de casa al sistema de Seguridad Social con la finalidad de que se puedan acoger a una jubilación digna para su vejez.

Se establecerán todos los cambios significativos y reformas que hubieron en la parte laboral y en el trabajo de las personas en el hogar, además se analizaran los beneficios que obtienen las partes involucradas tales como los trabajadores, empleadores y las empleadas domésticas (amas de casa), así como también los modelos de contratos vigentes en el país con ejemplos que sean prácticos para el entendimiento de los diferentes casos, se realizaran comparaciones entre la ley actual y la anterior.

Se pretende aclarar de manera correcta todas las interrogantes que tenemos en la actualidad; esta ley de 69 artículos, contempla cambios relacionados con la incorporación de la amas de casa al sistema de seguridad social, al tipo de contratación, bonificaciones, estabilidad laboral, base para el pago de utilidades, garantías en caso de despido de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, entre otros .Con esta norma se genera más justicia y equidad en las relaciones laborales.

El Objetivo Principal del estudio es analizar las reformas que establece la nueva LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR.

Objetivos Específicos

- ✓ Decretar las principales reformas de la Nueva Ley Laboral.
- ✓ Establecer los beneficios que generan las nuevas reformas al Código de Trabajo tanto al empleador como para el trabajador.
- ✓ Deducir los cambios significativos generados con el nuevo modelo de contratación Laboral.

Marco Teórico

Desde el año 2007 el “modelo empresarial-neoliberal” fue superado. Sin embargo, el proyecto de nuevo “Código Orgánico de Relaciones Laborales” y el “Código Civil” afirma el capitalismo social inducido cada vez con mayor claridad en nuestro país, que es un formato, como otros análogos, que de todos modos lograra indudables beneficios para el Ecuador. (Nacional, CODIGO CIVIL, 2005)

Desde la última reforma al Código de Trabajo Ecuatoriano se ha venido observando una existencia mayoritaria de contratos a plazo fijo por sobre los de plazo indefinido, lo que permite percibir 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, asequibles únicamente cuando se encuentra en una situación laboral más estable.

Para lo cual, debe impedirse el desahucio por 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 sin excluir ninguna.

De otra manera, al haberse permitido el desarrollo de actividades complementarias, ha venido sucediendo que quienes prestan sus servicios a la compañía contratante, no participan en el pago de las utilidades con aquellos trabajadores de tal empresa contratada.

Entonces, si bien en el ámbito de los tributos fiscalizada por el **SRI (Servicio de Rentas Internas)** se ha previsto una norma que expresamente permita establecer la vinculación entre las empresas (Nacional, Registro Oficial Suplemento 463 de 17-nov-2004, 2004), no ha sucedido lo mismo en el ámbito laboral, respecto de aquellas constituidas para participar en el mismo proceso productivo desviando cualquier participación adicional para los trabajadores.

El despido de las mujeres embarazadas era muy frecuente en nuestra sociedad debido a su estado, aunque eran remuneradas con una pensión más alta de lo normal eran separadas de la compañía. Pero esto no permite que, una vez ocasionado el despido, la madre pueda acceder de nuevo a una plaza de trabajo de manera inmediata para que pueda colaborar en el sustento de su hogar y sobre todo de su hijo, considerando que puede ser madre soltera. En este caso se

requiere la intervención del Estado para que se tenga por ineficaz el despido del que ha sido objeto dicha trabajadora, de tal suerte que le permita reincorporarse a las labores y mantener intacta su situación a pesar de las discriminaciones de que pueda ser objeto en dicha plaza de trabajo. (Laborales, 2010)

También debe garantizarse el reintegro a los dirigentes sindicales en caso de despido intempestivo e incrementar las indemnizaciones por despido a causa de discriminación de cualquier tipo que este fuera ya sea por su raza, discapacidad, condición sexual o por sus creencias religiosas.

Por otra parte, se propone ampliar el ámbito de la jurisdicción coactiva para que el Ministerio del Trabajo pueda recolectar para los trabajadores, las utilidades reales que les correspondan, luego de que haya existido una resolución firme en el ámbito tributario por medio del SRI que haya declarado la existencia de utilidades o en un monto mayor a aquel sobre el cual se pagaron las participaciones de los trabajadores, asignándole el cobro de multas e intereses a favor de la clases trabajadora por el no pago de utilidades, derecho establecido en el Código de Trabajo según el **Art. 15**. (Nacional, CODIGO DE TRABAJO, 2005)

Asimismo, el trabajo que no es remunerado en el hogar, ejecutado la mayoría de veces por las mujeres, desempeña un rol muy importante dentro de la sociedad aportando además al ámbito social y económico del país, que no ha sido objeto de reconocimiento normativo ni social. Después de tantos cambios realizados en la actualidad el mayor porcentaje de individuos que cumplen con esta labor están al margen de una seguridad social.

Consecuencia de todo esto, un gran número de los adultos mayores, no pueden adherirse a una pensión de jubilación pese a que algunos ya no son actos para el mundo laboral y con la creciente globalización es marcada la discriminación por la edad de las personas para poder optar por una plaza de trabajo, motivo que debe ser evaluado por el Ministerio correspondiente para evitar estas injusticias, circunstancia que agrandaría los riesgos de exclusión social y laboral entre las personas de mayor edad. (SENPLADES, 2015)

De tal manera que la generalización de los derechos a la Seguridad Social en el Ecuador, propone a los afiliados y jubilados el amparo integral ante los

riesgos laborales y sociales en el transcurso de sus prestaciones, el único impedimento para no poder cumplir con esta propuesta sería el excesivo índice de afiliados al IESS.

El artículo 340 de la Constitución de la República (Constituyente, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008) nos indica que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la seguridad social para los individuos. De acuerdo a lo expuesto, es de vital importancia crear un lugar donde pueda darse seguridad social a las personas que realizan el trabajo en el hogar que no es remunerado, mediante una ley o reglamento que norme o que contemple todos los aspectos que abarca esta actividad, para poder incluir a las personas que realicen esta actividad de manera obligatoria.

Desde otro punto de vista urge generar el empleo suficiente para atender las crecientes necesidades de la población nacional existente y las de las nuevas generaciones venideras que presionan de manera constante en el mercado laboral y que se trata de cubrir el alto índice de desocupación actual en nuestro país.

Por estas situaciones antes mencionadas las agrupaciones empresariales frecuentemente han cuestionado las desmesuradas conquistas logradas por los trabajadores como son: las alzas salariales, jornada máxima de trabajo, pago de indemnizaciones, contratos colectivos, huelgas, sindicatos, jubilación patronal pagada por el empleador entre otras; por lo cual la Nueva Ley de Trabajo contempla cambio para estos escenarios.

A continuación se detallarán los cambios más relevantes establecidos en la Nueva Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar:

1. Estabilidad y Discriminación Laboral:

De acuerdo a lo establecido en los artículos comprendidos del 1 al 8 (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015), su contenido hace hincapié a la estabilidad laboral de los trabajadores, iniciando con la eliminación del contrato a plazo fijo y el contrato por enganche, transformándolos en contratos indefinidos a todos aquellos

que hayan superado los noventa días de prueba, a partir de la emisión de la nueva ley.

Queda en vigencia los siguientes contratos según el Art. 1:

COMPARATIVO	
CODIGO DE TRABAJO	
Clasificación de los Contratos	
Texto Anterior	Nueva Reforma
a) Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal;	a) Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal;
b) A sueldo o jornal, en participación o mixto;	b) A sueldo o jornal, en participación o mixto;
c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, eventual y ocasional;	c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
d) Por obra cierta, por tarea y a destajo;	d) determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y
e) A prueba;	e) Individual, de grupo o por equipo
f) Por enganche;	
g) Individual, de grupo o por equipo	

Figura 1. Clasificación de los Contratos. Comparativo de los nuevos contratos según la Nueva Reforma con los anteriores Fuente: EY Building a Better Working World. (Trabajo, www.trabajo.gob.ec, 2015)

La Nueva Ley impide el despido ocasionado por la condición de embarazo de la mujer, o sea por discriminación étnica, de orientación sexual o étnica, hacen hincapié en la inclusión de trabajadores afro ecuatorianos, indígenas, jóvenes o personas de la tercera edad para que se puedan acoger a la jubilación.

Las modificaciones establecidas en estos artículos, guardan relación con la **OIT (Organización Internacional de Trabajo)**, a modo de Derechos Humanos, con el fin de ir apuntando a la obtención de una sociedad más comprensiva, idéntica e inclusiva, debido a que todas las desigualdades de la sociedad se originan en el ámbito laboral.

2. Equidad Laboral:

La nueva ley trata de fomentar la equidad laboral detallada en los siguientes puntos.

Repartición y Pago de Utilidades.- El Art. 15 establece que para el cálculo de utilidades se debe repartir del 15% del total de la utilidad neta antes de la

conciliación tributaria de las empresas, considerando el periodo establecido entre las fechas del 1 enero al 31 de diciembre, siendo el 10% para todos los empleados y el 5% restante para las cargas familiares de cada trabajador. Se establece como fecha tope o límite para el pago de este rubro hasta el 15 de abril del próximo año. (Comercio, www.elcomercio.com.ec, 2015)

Con la nueva ley el pago del 15% de utilidades no podrá exceder de 24 **SBU (Salarios Básicos Unificados)** del trabajador en general vigente para ese año. Si existiera una diferencia sobre las remuneraciones límites, el excedente deberá entregarse al **IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)**.

Empresa	Utilidades	Trabajadores	Reparto según	
			Nueva Ley (\$ 8160)	Excedente IESS
Conecel	341.062.931,00	2669	21.779.040,00	29.380.399,00
Andes Petroleum	211.092.581,00	689	5.622.240,00	26.041.647,00
Schlumberger del Ecuador	137.773.431,00	1422	11.603.520,00	9.062.494,00
Corporación La Favorita	132.656.094,00	8732	19.898.541,00	-
Holcim Ecuador	132.537.590,00	1151	9.392.160,00	10.488.478,00
Cervecería Nacional	122.191.419,00	2015	16.442.400,00	1.886.312,00
Otecel	113.867.283,00	1339	10.926.240,00	6.153.852,00
Consortio Shushufindi	86.517.732,00	91	742.560,00	12.235.099,00
Hidalgo e Hidalgo	65.636.340,00	3763	30.706.080,00	-
Pronaca	53.019.906,00	7712	62.929.920,00	-
Omnibus BB*	5.597.618,00	1.680	13.708.800,00	-
Unilever*	7.277.246,00	770	6.283.200,00	994.046,00
Corporación El Rosado*	6.652.823,00	6.800	55.488.000,00	-
Halliburton*	4.743.347,00	447	3.647.520,00	1.095.827,00
La Fabril*	4.617.515,00	1800	14.688.000,00	-
ADELCA*	4.795.286,00	1.101	8.984.160,00	-

Figura 2. Gráfico del Cálculo de Reparto Máximo de Utilidades Según la Nueva Ley. La información de las 6 empresas marcadas con * corresponden al año 2011, los \$8160 los obtenemos de la multiplicación de 24 SBU por \$340 SBU 2014. Fuente: Grupo el Comercio. (Comercio, www.elcomercio.com.ec, 2015)

La información obtenida a través del SRI y la Superintendencia de Compañías y publicada en el Diario El Comercio y revista EKOS, entre las veinte empresas que más paga utilidades, son nueve cuyas sus pagos exceden a \$ 8.160 dólares, sin tomar en consideración a las Instituciones Financieras y todas efectúan con las características arriba indicadas proporcionadas al año fiscal 2014. Cabe recalcar que este cálculo para la repartición de Utilidades se lo utilizara

desde el año 2017 en donde se cancelaran a los trabajadores las Utilidades correspondientes al año 2016.

Pago de Utilidades por servicios complementarios.-El Art. 16 nos indica que las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios complementarios, gozaran del pago del 15% de utilidades, de acuerdo al servicio que se efectuó en estas localidades. Las personas natural o jurídicas que facturen por estos servicios complementarios, recibirán el monto de utilidades de acuerdo a la proporción de personas que hayan laborado durante el año, y luego deberán repartir las utilidades a dichos trabajadores.

Las personas que prestan servicios técnicos especializados no gozaran de este beneficio.

Unificación o combinación para el pago de Utilidades.- El Art. 17 establece que aquellas empresas que participan en el vínculo del coste de un bien o servicio, basándose en procesos de producción, expandiéndose como tal que desde la compra o generación de materia prima hasta la venta del producto final, para este caso se establece la unificación de utilidades y deberá repartirse entre las organizaciones vinculadas en dicho proceso. (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)

Empresas Vinculadas.- El Art. 18 denomina como empresas o personas relacionadas a todas aquellas que de manera directa participen en un 25% en el capital de la otra, además serán responsables en todas las obligaciones laborales adquiridas con sus trabajadores.

Límites para pagos de Remuneraciones.- El Art. 23 determina que la autoridad competente puede fijar márgenes para la cancelación de sueldos y salarios entre la máxima y mínima remuneración ganada dentro de una empresa, indistintamente cualquiera que sea el cargo, de tal manera que se puedan aplicar escalas o sub-escalas tal cual funciona con los rubros sectoriales. (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015), para lo cual se deberá enmarcar en los siguientes parámetros:

- I. División económica de la organización;
- II. Rendimiento de la organización;
- III. Numero integral de trabajadores;

- IV. Responsabilidad empresarial; y
- V. Otros aspectos contemplados por la autoridad competente. (Comunicación, 2015)

Se considera como gasto no deducible para efectos del cálculo de impuesto a la renta anual, el exceso de pago de salarios que superen el límite establecido, información proporcionada en el Art. 28 la Ley de Régimen Tributario Interno.

3. Modernización Laboral:

De acuerdo con el **Art. 21 y 22** (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015) el pago del Décimo Tercero y Décimo Cuarto Sueldo se pagaran de manera mensual en el rol de pago de cada trabajador previa la solicitud de no acumulación de los mismos que se la recibió hasta el 31 de Mayo del presente año y para los años subsiguientes esta solicitud será ingresada hasta el 31 de Enero; las posibilidades financieras de los trabajadores, quienes a través de recibir en forma mensualizada sus décimos, incrementarán su disponibilidad de dinero en efectivo y les permitirá participar en programas de ahorros programados en Instituciones Financieras ganando un porcentaje de intereses por la acumulación de estos valores.

De esta manera se espera reducir el consumo exorbitante de tarjetas de crédito y de solicitudes de préstamo que cobran un interés actual del 15.16% anuales.

Desahucio.- El Art.30 (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015) define como desahucio al aviso escrito o verbal con el que un trabajador le hace conocer a su empleador las ganas de querer terminar por voluntad propia las relaciones laborales, la nueva ley incluye el aviso por medios electrónicos.

Se notificara con 15 días de antelación antes de la terminación contractual, dicho plazo puede someterse a cambios o puede finalizar el mismo día que el empleador reciba el comunicado, dando por entendido que el empleado solo trabaja hasta esa fecha.

Además se establecen en numeral 2 del artículo 169 del Código de Trabajo otras formas por el cual se debe cancelar al trabajador el desahucio.

Bonificación por desahucio.-el Art. 31 (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015) establece que el pago por desahucio será el equivalente al 25% de la última remuneración pagada al trabajador (Última Remuneración Aportada al IESS incluye horas extras, comisiones, bonos y otros ingresos). De igual manera se pagará esta recarga para cada año trabajado en la organización.

Con la nueva ley se establecen 15 días máximo para el pago de esta remuneración y para poder liquidar el acta de finiquito de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo, en caso de no cumplir con esta obligación, el trabajador está en todo su derecho de poner la denuncia respectiva ante la autoridad competente generando una multa adicional a su empleador de \$ 200,00 a favor de la autoridad. (Trabajo, <http://www.trabajo.gob.ec/>, 2015)

4. Estructura de la Organización Laboral:

La Nueva Reforma del Código Laboral, plantea en su Art. 33 (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015) que todos los trabajadores de una misma empresa, están en su legítimo derecho de formar parte en la elección de los dirigentes y las decisiones del sindicato mediante procesos abiertos y transparentes en beneficio de ellos mismos.

Por ello, todos los sindicatos y asociaciones laborales, han manifestado públicamente su conformidad con esta reforma del Código del Trabajo.

Garantías para dirigentes sindicales.- Se considera como ineficaz el despido que se les haga a las personas que conforman el sindicato dentro de una organización. El despido del trabajador no lo limita a que siga siendo parte del sindicato.

Los dirigentes sindicales tendrán como gratuidad un año para que sigan ejerciendo sus funciones luego del despido dentro de su organización sindical; en caso de haber otros conflictos con integrantes de este tipo de organizaciones el empleador podrá terminar su relación laboral por causas establecidas en el Art. 172 del Código Trabajo. (Nacional, CODIGO DE TRABAJO, 2005)

5. Inclusión la seguridad social del trabajador no remunerado en el hogar:

Según el Capítulo 1 de esta ley, se debe incluir a las personas no remuneradas en el hogar considerando los siguientes conceptos: la reproducción de la fuerza laboral es la consecuencia que se deriva de los sueldos y salarios que se le cancelan a los trabajadores creando la oportunidad de que ellos puedan cumplir con sus labores diariamente dentro de las organizaciones. (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)

De acuerdo a esto es fundamental que ellos puedan acceder a bien y servicios de primera necesidad como lo es: la ropa limpia, buena alimentación, poder gozar de salud, el cuidado de sus hijos o de familiares con discapacidades especiales y sobre todo de poder mantener un hogar digno, donde poder descansar; todas estas actividades han sido realizadas por mucho tiempo de manera gratuita, es decir sin paga alguna, subsidiando de cierta forma a sus empleadores.

Por lo tanto se deduce que la mujer trabajadora del hogar ha sido de alguna forma explotada por los empleadores, los cuales manejan a su antojo los salarios básicos de los trabajadores sin considerar el trabajo del hogar.

Con estos hechos ya conocidos el estado a través de la Constitución Ecuatoriana trata de subsanar en gran proporción la verdadera iniquidad del trabajo no remunerado del hogar, por lo cual no se ha podido establecer el verdadero costo del trabajo en el hogar.

Mediante la constitución se reconoce que el trabajo en el hogar produce bienes y servicios de consumo que no son negociables con otros sectores tales como: vestimenta, limpieza, alimentos, cuidado a personas con discapacidad y hasta sus propios hijos, etc. Estas actividades representan el 15% del PIB (no contabilizado). (Desarrollo, 2011)

La inclusión de este nuevo capítulo al Código del Trabajo debería incorporar el reconocimiento del bono de desarrollo humano que reciben algunas mujeres trabajadoras del hogar para compensar su trabajo que no es remunerado por parte de los empleadores u otras organizaciones privadas.

Base de aportación a la Seguridad Social- la nueva ley estable las siguientes bases para la aportación a la seguridad social:

Tipo	Economía Familiar	Aporte en % SBU	SBU Año 2015	Base para la Aportación
A	Cuando el grupo familiar obtenga ingresos < al 50% del SBU.	25%	\$ 354.00	\$ 88.50
B	Cuando el grupo familiar obtenga ingresos = o > al 50% y < del 100% del SBU.	50%	\$354.00	\$177.00
C	Cuando el grupo familiar obtenga ingresos > al 100% y < del 150% del SBU.	75%	\$354.00	\$265.50
D	Cuando el grupo familiar obtenga ingresos > al 150% del SBU.	100%	\$354.00	\$354.00

Tabla 1. Base para Aportación a la Seguridad Social de las personas no remuneradas en el Hogar. La figura nos muestra 4 tipos de mediciones para la aportación a la Seguridad Social, tomando como base el SBU del 2014. Fuente: IESS. (Social, www.iess.gob.ec, 2015)

Base de cálculo.- luego del análisis de las aportaciones históricas en el 2003, se llegó a una estimación para la base, considerando la tasa de inflación.

Subsidio del Estado.- el estado se compromete a entregar recursos económicos todos los años, para poder cubrir con la aportación y jubilación de los trabajadores no remunerados del hogar, en los parámetros constituidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas. (Telégrafo, 2015)

Se deberá cumplir con al menos doscientas cuarenta impositores o haber cumplido 65 años de edad para acogerse a la jubilación y para poderse afiliar debe cumplir con todos los requisitos que se mencionaron en la Figura 2, puedes acceder al simulador de la página web del IESS.

6. Pensión por jubilación:

Cuando hablamos de jubilación estamos relacionando dos entes importantes que son el estado y el patrono, ya que para que una persona pueda acceder a la jubilación deberá estar afiliado bajo relación de dependencia de

cualquier patrono y por otro lado el estado financiera parte de esta jubilación que recibirá de manera mensual luego de cumplir con este proceso.

A nivel mundial se utiliza el método de jubilación para garantizar la economía de las personas cesantes de trabajo, en este grupo se incluyen personas de la tercera edad, hijos huérfanos menores de dieciocho años, viudas e hijos con capacidades especiales entre otros.

Mínimo de pensiones y su revalorización.-El Art. 69 de esta ley, indica que al inicio de cada año se aumentara en base a la inflación y estudios relacionados las pensiones de los jubilados canceladas a través del IESS, tomando en cuenta las rentas mayores y las menores. (Constituyente, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)

La siguiente tabla muestra cómo se pagara la pensión mínima a los jubilados ya sea por invalidez, vejez, por incapacidad permanente, incapacidad total o absoluta de riesgos del trabajo:

Tiempo aportado en Años	PENSIÓN MÍNIMA MENSUAL En porcentaje del Salario Básico Unificado (SBU)
Hasta 10	50%
De 11-20	60%
21-30	70%
31-35	80%
36-39	90%
40 y más	100%

Figura 3. Tabla de Cálculo para el Pago de Pensiones Jubilares. El SBU varía todos los años. Fuente: IESS (Social, <http://www.iess.gob.ec/>, 2015)

La pensión mínima será de \$ 177.00 equivalente al cincuenta por ciento del SBU para las personas que cobran por concepto de montepío, riesgo de trabajo y personas del seguro general.

Se sancionara a los encargados del traspaso de fondos por el no pago de las pensiones.

Metodología

En el presente estudio se implementaron los siguientes tipos de investigación: explicativa, documental, descriptiva, y no experimental, debido a que se identificaron las causas que originaron el problema; además se analizó información de libros, informes técnicos, ensayos, entre otros.

El diseño de investigación que se ha utilizado es cualitativo debido a que se realizó un análisis sobre las nuevas reformas implementadas.

Muestra:

Para la determinación de la muestra se utilizará el método no probabilístico, a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{[(E)^2(N - 1)] + 1}$$

Figura 4. Fórmula para cálculo de la muestra según método no probabilístico. Fuente: Monografias.com (Cruz, 2011)

A continuación detallamos el significado de cada letra de la fórmula es:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la Población

E= Limite aceptable de error (5% => 0,05)

Es así que al reemplazar la fórmula, ésta quedaría de la siguiente manera:

Conclusiones

El motivo principal de las reformas laborales es conceder un rol superior a la generación de elementos de diálogo dentro de una empresa con sus trabajadores, entendiendo que cada unidad productiva requiere de alianzas que le permitan mejorar su posición en el mercado y, de esta forma, asegurar una fuente de trabajo para sus integrantes.

De esta manera, las ideas más importantes o fundamentales de la Nueva Ley Laboral permiten hacerse cargo de la modernización de las relaciones de trabajo y, por otra parte, de la inserción de nuestra economía en un mercado

totalmente globalizado y competitivo como el que se consolida hoy en el mundo entero, para de cierta forma poder atraer inversión extranjera.

Se determinó que en nuestro país la situación laboral ha ido mejorando a través de los años, realizando varias reformas al Código de Trabajo, recalcando que una de las enmiendas más significativas de la nueva ley es la inclusión a las personas no remuneradas en el hogar para que puedan gozar de una jubilación.

Se establecieron las reformas más significativas de la Nueva Ley Laboral, además se analizaron todos y cada uno de estas con sus ejemplos respectivos, aclarando las dudas o interrogantes que se tenían sobre los cambios establecidos en esta Ley.

Se recomienda analizar en un futuro la nueva enmienda constitucional que esta por debatirse en la Asamblea Nacional sobre las relaciones laborales en el Sector Público, que se ve amenazado ante la crisis económica que está viviendo nuestro país en la actualidad.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2002). *ADMINISTRACION EN LOS NUEVOS TIEMPOS*. COLOMBIA: MC Crank Hill.

Comercio, G. E. (18 de 04 de 2015). *www.elcomercio.com.ec*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/reglas-trabajadores-iess-ecuador-leydejusticialaboral.html>

Comercio, G. E. (15 de 04 de 2015). *www.elcomercio.com.ec*. Obtenido de [www.elcomercio.com.ec: http://www.elcomercio.com/actualidad/top10-empresas-utilidades-ecuador-claro-movistar.html](http://www.elcomercio.com/actualidad/top10-empresas-utilidades-ecuador-claro-movistar.html)

Comunicación, S. S. (30 de 04 de 2015). *www.elciudadano.gob.ec*. Obtenido de [www.elciudadano.gob.ec: http://www.elciudadano.gob.ec/los-limites-de-brechas-remunerativas-una-reforma-revolucionaria/](http://www.elciudadano.gob.ec/los-limites-de-brechas-remunerativas-una-reforma-revolucionaria/)

Constituyente, A. N. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Montecristi: Ediciones Legales.

Constituyente, A. N. (2015). *LEY LABORAL*. R.O. 483-2015, QUITO.

Constituyente, A. N. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito: Asamblea Nacional.

Cruz, D. R. (21 de 12 de 2011). <http://www.monografias.com/>. Obtenido de [http://www.monografias.com/: http://www.monografias.com/trabajos91/la-metodologia-de-investigacion/la-metodologia-de-investigacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos91/la-metodologia-de-investigacion/la-metodologia-de-investigacion.shtml)

Desarrollo, B. I. (2011). *La Responsabilidad Social de las empresas en America Latina*. New York: Antonio Vives / Estrella Peinado-Vara.

Laborales, M. d. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: Ediciones Legales.

Nacional, H. C. (2005). *CODIGO CIVIL*. Quito: Ediciones Legales, 2013 .

Nacional, H. C. (2005). *CODIGO DE TRABAJO*. Quito: Ediciones Legales.

Nacional, H. C. (2004). *LEY DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO*. Quito.

2015PAN-GR-2015-0596Quito

SENPLADES. (30 de 11 de 2015). <http://plan.senplades.gob.ec/>. Obtenido de [http://plan.senplades.gob.ec/: http://plan.senplades.gob.ec/objetivo-6;jsessionid=166869AE7F7140716B57896B65D3B098.nodeaplan](http://plan.senplades.gob.ec/objetivo-6;jsessionid=166869AE7F7140716B57896B65D3B098.nodeaplan)

Social, I. E. (1 de 11 de 2015). <http://www.iess.gob.ec/>. Obtenido de [http://www.iess.gob.ec/: http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/simulador-de-pensiones](http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/simulador-de-pensiones)

Social, I. E. (20 de 04 de 2015). *www.iess.gob.ec*. Obtenido de [www.iess.gob.ec: http://www.iess.gob.ec/es/web/pensionados/rentas-del-seguro-de-pensiones](http://www.iess.gob.ec/es/web/pensionados/rentas-del-seguro-de-pensiones)

Telégrafo, E. (05 de 04 de 2015). <http://www.telegrafo.com.ec/>. Obtenido de <http://www.telegrafo.com.ec/>: <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/el-aporte-estatal-del-40-al-iess-se-destina-exclusivamente-al-fondo-de-pensiones-infografia.html>

Trabajo, M. d. (30 de 11 de 2015). <http://www.trabajo.gob.ec/>. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/>: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-ACTAS-DE-FINIQUITO.pdf>

Trabajo, M. d. (2015). www.trabajo.gob.ec. Obtenido de www.trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec>