

TRES REFORMAS LABORALES QUE TIENEN CONSENSO EN EL CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO Y SALARIOS

PROPUUESTAS

1 CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO

Se celebra para el **desarrollo de nuevos emprendimientos o nuevas inversiones** por parte de personas naturales y jurídicas nuevas o existentes, que **tendrán una duración de hasta tres años**, para consolidar el emprendimiento y/o inversión. Este contrato garantiza el cumplimiento de todos los beneficios de ley como pago de décimos, vacaciones y afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2 ELIMINACIÓN DE RECARGOS

Se ha determinado la **eliminación de la recarga del 35% en los contratos** eventuales y ocasionales.

3 JORNADA ESPECIAL

PREVIO ACUERDO ESCRITO ENTRE LAS PARTES, cuando la actividad económica lo amerite y se efectúe el registro en el sistema informático del ente rector del Trabajo, **la jornada semanal de 40 horas podrá cumplirse en hasta 6 días a la semana, hasta 12 horas diarias**. Se pagará el debido recargo de ley, por cada hora adicional de trabajo, cumplidas las 40 horas semanales.

POSTURAS

1 CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO

Xavier Sisa, representante de los empleadores en el Consejo de Trabajo y Salarios

Existen muchos negocios (por ejemplo, salones de belleza, restaurantes) que se abren cada día, pero que no tienen las posibilidades de inicio para cumplir con las obligaciones laborales, porque hay una inversión. Ese periodo en el cual las empresas o nuevos negocios tratan de consolidarse es hasta 3 años. Como hay una inversión hay un riesgo, ese riesgo en la medida que se consolida pasa a ser una relación definitiva. Si es que no se consolida el negocio puede terminar hasta máximo tres años. ¿Por qué es beneficioso? Porque va a permitir formalizar a las personas que normalmente en esos emprendimientos están excluidas de esos derechos.

Mesías Tatamuez, presidente del Frente Unitario de Trabajadores (FUT)

Este contrato significa una violación de los derechos constitucionales de los trabajadores al querer pasar un contrato de prueba que es de tres meses a tres años. Pasado ese lapso (3 años) botan al trabajador sin ningún derecho.

Richard Gómez, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y miembro del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios

Este contrato es para emprender un negocio pequeño, grande o mediano. Se ha establecido como acuerdo es que si se inicia un emprendimiento y se fija, por ejemplo, a un año se debe presentar en el Ministerio de Trabajo un plan de trabajo del cuánto será la inversión, el número de trabajadores, entre otros, por ese plazo establecido. El ministerio lo aprueba y si después del año el negocio no prospera, el empleador debe liquidar a sus empleados con apenas un 25% del desahucio. En cambio, si ese emprendimiento sí funcionó, ese contrato que era de emprendimiento pasa a ser un contrato a tiempo indefinido.

2 ELIMINACIÓN DE RECARGOS

Xavier Sisa, representante de los empleadores

Desde el 2010 este incremento ocasionó un desincentivo para contratar. Si ese contrato es muy caro, lo que termina sucediendo es la informalidad. Al volver ese contrato útil, sin el recargo, los trabajadores vuelven a tener derechos como ganar los montos que establece la ley, al menos, y que tengan protección en seguridad social.

Mesías Tatamuez, FUT

Estos tipos de contratos están en el Código de Trabajo. Se debe mantener ese derecho. Es un incentivo para el trabajador y no frena la generación de trabajo, pero "las empresas lo ven como que se van a empobrecer o van a quebrar".

Richard Gómez, CUT

Hay menos de 300 contratos de este tipo en el país. No hay afectación al eliminar este porcentaje porque esta modalidad no se utiliza. Se ha buscado eliminar el recargo para que sea una herramienta que permita que las personas que sean contratadas para reemplazar a un trabajador reciban un sueldo con todos los beneficios sociales.

3 JORNADA ESPECIAL

Xavier Sisa

Esta propuesta permite que las personas y las empresas adecúen sus horarios de acuerdo con sus necesidades. Cómo ayuda eso a formalizar? Si usted puede terminar el trabajo antes y la empresa necesita, por ejemplo, una fábrica mantener sus equipos trabajando las 24 horas, puede inclusive generarse otra contratación en ese tiempo adicional que estaría la persona inicial gozando de descanso y eso ayuda a dinamizar que nuevas personas puedan ingresar al mercado laboral.

Mesías Tatamuez, FUT

El FUT lo rechaza porque establece que el trabajador labore una parte de lunes a miércoles y el resto que se lo ajuste los sábados y domingos. Esto permite que no sean reconocidas las horas extras o que el trabajo que se realice los sábados o domingos no sean pagados al ciento por ciento.

Richard Gómez, CUT

Hay un sinnúmero de trabajos que por su naturaleza o sector no pueden suspender las actividades y deben garantizar el servicio 24 horas al día y 7 días a la semana. Ahora se le da una nueva dinámica: que una persona pueda ser contratada de lunes a sábado y distribuir las horas hasta en doce horas al día. Estos contratos rigen para lo venidero. Para no afectar al trabajador se han puesto dos candados: Si el trabajador tiene un contrato de lunes a viernes, de ocho horas diarias, y quiere cambiar de horario, debe acordarlo con el empleador y legalizarse ante el inspector de Trabajo. Si no hay la voluntad del trabajador y el empleador lo bota, ese despido se transforma en ineficaz y puede demandar su reintegro.

PLANTEAMIENTOS DEL FUT

Presentó por escrito al presidente Lenin Moreno la propuesta de que se realice una flexibilización económica a las empresas, para que los capitales que están afuera retornen al país y produzcan.

Propone que la banca baje intereses para que no quiebren la pequeña industria y los emprendedores.

Plantea discutir con el primer mandatario temas como disminuir las horas de trabajo como en otros países o por qué no crear nuevos turnos. En esa modalidad ingresarían nuevos trabajadores.