

Observaciones a las medidas para apoyar la sostenibilidad del Empleo, del proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19

- La Ley no prevé de mecanismos para aliviar la condición de los trabajadores que han sufrido una disminución o suspensión de sus remuneraciones, como resultado de la crisis sanitaria, y de los mecanismos introducidos por el propio Ministerio de Trabajo mediante los Acuerdos 2020-077 y 2020-080[1]
- Los mencionados Acuerdos Ministeriales establecieron que la figura de la “suspensión emergente de la jornada de trabajo”, pueda prever el establecimiento de un “calendario de pago” para efectos del pago de las remuneraciones debidas durante el tiempo que persista dicha suspensión; a contrario de lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, que dispone que en los casos que deba interrumpirse el trabajo, la remuneración debe ser cancelada en los plazos estipulados en el contrato.
- De acuerdo con datos del Ministerio del Trabajo, en lo que va de la crisis, unas 25.550 empresas se habrían acogido a la suspensión emergente de la jornada laboral, afectando a 393.258 trabajadores. Sin embargo, no se informó si estos trabajadores han recibido sus salarios, o han sido sometidos al mecanismo de “calendario de pago”, postergando en consecuencia su pago[2].
- La ausencia de ingresos motiva a los trabajadores a incumplir con las medidas de confinamiento obligatorio, poniendo en peligro su salud y seguridad. Por lo que la Comisión debería solicitar información sobre el estado de las remuneraciones afectadas por la figura de suspensión emergente.

Respecto del proyecto de ley se puede observar:

De los Acuerdos de Preservación de las fuentes de trabajo.

- El artículo 18 del proyecto de Ley, permite modificar por mutuo acuerdo las “condiciones de la relación laboral”. Una formulación amplia y ambigua, que no permite controlar adecuadamente las posibles afectaciones a los derechos de los trabajadores.
- Del texto del proyecto de Ley, se entiende que dichas condiciones no tendrían relación a la suspensión o reducción de la jornada laboral, ni al goce de vacaciones devengadas o adelantadas, porque en el mismo proyecto dichas acciones pasan a ser de discrecionalidad del empleador, en algunos casos previa autorización del Ministerio del Trabajo.
- Sin embargo, se podrían afectar al resto de instituciones del código laboral, a pesar de las disposiciones constitucionales de no regresividad e intangibilidad de los derechos del trabajador. Entre esas instituciones estarían: (1) La remuneración: sus formas, cuantía, oportunidad de pago, etc. (2) El tipo de contratación, y la clase de trabajo. (3) Las causales contractuales de terminación de la relación laboral. (4) Modificación de la jornada laboral, entre otras.

Sobre la reducción emergente de la jornada de trabajo

- De acuerdo a los datos suministrados por el Ministerio del Trabajo, 4807 empresas se habrían acogido a la reducción emergente de la jornada laboral, afectando a 113.706 trabajadores. El

artículo 47.1 del Código del Trabajo establece que esta figura permite reducir hasta 30 horas semanales la jornada de trabajo, y consecuentemente las remuneraciones pueden pagarse de acuerdo al tiempo efectivo de la jornada reducida, por lo que los trabajadores podrían haber visto disminuida su remuneración total en un 25%.

- En el proyecto de Ley, se agravan las condiciones para los trabajadores, puesto que la reducción emergente de la jornada laboral (Artículo 23 del proyecto) se amplía hasta por dos años renovables, a diferencia del Código del Trabajo que establece un límite de seis meses renovables. Este nuevo plazo incorporado en la ley, no presenta sustento técnico que justifique reducir las remuneraciones hasta por 4 años después de la crisis sanitaria.
- Además, lo más preocupante es que no establece un piso mínimo de horas de trabajo. A diferencia del Código del Trabajo vigente, que establece que la jornada no podrá reducirse a menos de 30 horas semanales. Si se permite reducir aún más la jornada de trabajo, los trabajadores pueden ver disminuidas aún más sus remuneraciones, hasta niveles que no permitan condiciones de vida adecuadas.
- Finalmente, la decisión de la reducción emergente de la jornada de trabajo, deja de ser de decisión libremente acordada entre las partes, y pasa a ser resuelta en un procedimiento administrativo por el Ministerio de Trabajo, lo que contraría el principio de “libre acuerdo de las partes” introducido por este proyecto de ley.

Del contrato especial emergente

- Se reintroduce la figura de contrato a plazo fijo, derogado por la Ley Orgánica de Justicia Laboral, ampliando su validez temporal a un plazo de 2 años renovables. Es decir, durante un plazo máximo de 4 años los trabajadores vinculados por este régimen no dispondrán de estabilidad laboral.
- Tampoco se justifica técnicamente la duración de esos plazos: no se justifica si la duración tan prolongada de esos plazos es estrictamente necesaria para la recuperación económica de la empresa, o si pueden contemplarse un plazo menor, a fin de resguardar de mejor forma la estabilidad laboral. Tampoco se discrimina por sectores de la economía con mayor sensibilidad a los efectos de la crisis sanitaria.
- Además, no se trata de una figura “emergente” sino que es utilizada como un modalidad contractual disponible para nuevos proyectos de inversión, sin establecer requisitos de desempeño, es decir, no se establecen metas de desempeño de la empresa o medios de verificación que la inversión sea beneficiosa para el país, recargando los costos sobre los trabajadores. También, no se definen los sectores que podrían aprovechar la figura por lo que existe el riesgo de un uso indiscriminado de la figura. Lo que se torna muy peligroso, considerando el bajo nivel de remuneración permitido: la jornada laboral puede establecerse en al menos 20 horas, lo que representaría remuneraciones del 50% de la remuneración básica.

Del goce de vacaciones por devengadas y por adelantado

- A diferencia de las disposiciones 69, 72 y 75 del Código de Trabajo, en el proyecto de Ley se permite que la parte empleadora disponga libremente de los momentos en los que el trabajador deba hacer uso de sus vacaciones devengadas, e incluso pueda ordenar el adelanto de las vacaciones.
- Lo que coloca el peso de la crisis sanitaria en los derechos de los trabajadores, sin establecer ninguna compensación, además que, por ser de libre arbitrio del empleador, vulnera el principio de libre acuerdo de las partes.

- De la reducción retroactiva de los sueldos del sector público
- La disposición general cuarta establece una reducción permanente del 10% sobre la remuneración mensual de los funcionarios de la función ejecutiva. Dicha reducción, operaría sobre nombramientos provisionales o definitivos cuya escala salarial ya fue definida previamente por la normativa del sector, y por tanto constituiría una reforma regresiva sobre los derechos de los trabajadores del servicio público.

CDES. 27 de abril del 2020.

[1] Ver observaciones de CDES sobre Acuerdos 2020-077 y 2020-080 del Ministerio de Trabajo. Recuperado de: <https://bit.ly/2yR5ZT6>

[2] Dr. Arturo Poveda, Ministro del Trabajo, Comparecencia ante la Comisión de Desarrollo Económico de 21 de Abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/35bNsNp>. Así mismo, es preocupante la elevada cifra de denuncias por despido intempestivo, que, de acuerdo a datos suministrados por el Ministerio de trabajo, ascenderían a 4.526 denuncias, que han motivado hasta la fecha 702 inspecciones de trabajo.

Más información: Pablo José Iturralde +593999883427 / piturralde@cdes.org.ec