

Memorando Nro. AN-PR-2022-0505-M

Quito, D.M., 22 de septiembre de 2022

PARA: Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

ASUNTO: Difusión del Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo

De mi consideración:

Con un atento saludo, según lo dispuesto en el artículo 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, envío el "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO**", de iniciativa de la asambleísta Marcela Priscila Holguín Naranjo, presentado a través del Oficio Nro. 602-AN-MH-2022, ingresado a esta Legislatura a fecha 24 de agosto de 2022 con número de trámite 424380; a fin de que sea distribuido a las y los asambleístas, difundido su contenido por medio del portal web oficial de la Asamblea Nacional, se envíe a la Unidad de Técnica Legislativa para la elaboración del informe no vinculante y se remita al Consejo de Administración Legislativa (CAL), para el trámite correspondiente.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

Referencias:
- 424380

Anexos:
- Oficio 1 foja, anexa 9 fs.

av/ás



Firmado electrónicamente por:
**JAVIER VIRGILIO
SAQUICELA
ESPINOZA**

Of. No.602-AN-MH-2022
Quito, 24 de agosto de 2022

Doctor
Virgilio Saquicela Espinoza,
Presidente de la Asamblea Nacional
De mi consideración.-

Con un atento saludo, me dirijo a Usted, de conformidad con el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador y en concordancia con lo prescrito en el numeral 1 del artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remito el "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO", para el respectivo trámite de Ley.

Por la atención favorable, expreso mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


Marcela Holguín

PRIMERA VICEPRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

FICHA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN INICIATIVAS LEGISLATIVAS

Nombre del Proyecto de Ley y/o reforma: PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO
Proponente de la iniciativa legislativa: Marcela Holguín

I. NECESIDAD DEL PROYECTO O INICIATIVA LEGISLATIVA

1. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad jurídica?
- Necesidad de modificar o extinguir una normativa anterior
2. ¿Responde este proyecto de Ley y/o reforma a una necesidad programática y/o derecho?
- Trabajo y seguridad social
3. ¿Qué normas legales vigentes se verían afectadas o deberían derogarse o reformarse con la aprobación de la norma propuesta?
Código Orgánico de Trabajo

II. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

4. ¿El ámbito de la propuesta de Ley y/o reforma y sus principios están previstos dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo?
¿A qué objetivo del PND se alinea más su contenido?
- Objetivo 1, Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales
5. ¿La propuesta de Ley y/o reforma viabiliza, apoya o complementa de alguna manera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)?
¿A qué objetivo del Agenda 2030 se alinea más su contenido?
- Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

III. REPERCUSIONES ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS

6. ¿La propuesta de Ley y/o reforma da lugar a alguna carga y/o impacto económico en:
- _Ninguno










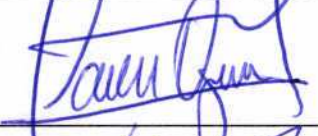


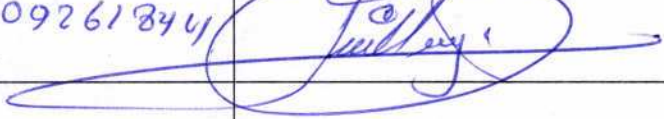
IV. REPERCUSIONES SOCIALES

7. ¿Qué población se vería beneficiada?
- Población nacional

V. EFECTOS Y/O REPERCUSIONES POLÍTICAS

8. ¿Qué función/es y/o entidad/es se encargarán de implementar la propuesta de Ley y/o reforma?
- Función Ejecutiva
- MINISTERIO DEL TRABAJO
- Función Judicial
- CONSEJO DE LA JUDICATURA
9. ¿Es posible identificar posibles efectos secundarios negativos, conflictividad o consecuencias no deseadas de su propuesta?
NO

FIRMAS DE RESPALDO AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

NOMBRE Y APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
Cissela Coronado	1723164644	
Fernando Astudillo	0703428127	
PATRICIA HÚÑEZ	0601974793	
CARRUEZA MELINA	1310124621	
COMPS CONDORS	2100043120	
Neemil Coronado	070516863	
HUMBERTO SUAREZ	0905083295	
Viviana Deloz		
Pamela Aguirre	1002652269	
FERNANDO CEDENO	130434289	
Blauro Luna	030151539-1	
Ricardo Mazona	1709261844	

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con motivo de la Pandemia provocada por el COVID-19 a nivel global y que afectó gravemente a los ecuatorianos, muchos de los empresarios de manera abusiva optaron por "acogerse" al numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo y despedir a cientos de miles de trabajadores sin pagarles las indemnizaciones correspondientes de conformidad con la ley.

En nuestra legislación laboral, un elemento inexcusable e imprescindible que debe suceder para que la fuerza mayor implique la posibilidad para que un empleador pudiera acogerse a lo que el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo establece, y por ende pueda romper unilateralmente las relaciones contractuales de trabajo y quede exento de cumplir sus obligaciones legales en cuanto a pago de indemnizaciones, es que el evento tenga un impacto de tanta gravedad "que imposibiliten el trabajo"; por lo tanto, la normativa no se refiere a casos de impacto secundarios o de mediana dimensión, tampoco a efectos parciales o paralización temporal, sino que impone de manera clara y contundente que se traten de eventos extraordinarios que imposibiliten el trabajo.

De forma textual, el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente: Artículo. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: [...] 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, en la Disposición Interpretativa Única, se interpretó el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

Al respecto, bien vale citar a la ex Corte Suprema de Justicia, actual Corte Nacional de Justicia, que se ha pronunciado en varias ocasiones sobre el particular. Para ejemplo, citaremos la Sentencia N° 0541-2009 de la ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia, mediante la cual aclaró esta Sala considera que las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor a las que se refiere el artículo 30 del Código Civil y que, pueden abarcar una cantidad innumerable de eventos, pueden ser provocados por la acción de la naturaleza o del hombre, pero que, en definitiva, tienen como común denominador el superar o impedir que quien deba cumplir con determinada obligación, efectivamente pueda cumplirla, enerva entonces la voluntad del obligado, pues ante situaciones de tal magnitud está imposibilitado de cumplir, hacer o dejar de hacer alguna cosa.

De la lectura del pronunciamiento citado, podemos colegir, que ni siquiera en el marco de la legislación civil, que es mucho menos protectora que la laboral, la justicia posibilita una aplicación indiscriminada del "etc.", como causal de fuerza mayor, puesto que para ello debe suceder situaciones de tal magnitud que imposibilite hacer o dejar de hacer alguna cosa.

Para los profesores Sergio Gamonal y Caterina Guidi, se configura el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, siempre que se cumplan tres requisitos: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega. Estos autores plantean que la imprevisibilidad significa que racionalmente no existe manera de anticipar su ocurrencia. Por su parte, la irresistibilidad implica que quien lo sufre sea incapaz de evitar su ocurrencia. Agregan que el caso fortuito o fuerza mayor debe imposibilitar y excusar el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato de trabajo de manera total y definitiva.

La profesora Karla Varas sostiene que la imprevisibilidad del hecho que provoca el término de la relación laboral significa que éste ha sido imposible de anticipar, postulando además que para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor como causal de extinción del contrato, éste debe ser inimputable, irresistible, y existir una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño. Esta autora se refiere a la irresistibilidad del hecho como el requisito más importante para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor para efectos laborales, ya que dicha relación con que el hecho deba generar en el empleador una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones.

Mediante Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, del 1 de diciembre de 2021, el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, ejerció el control concreto de constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229, de 22 de junio de 2020.

En el apartado de Argumentos de la Consulta de Constitucionalidad señaló que la Disposición Interpretativa incorpora contenido nuevo que la norma objeto de la interpretación no tiene y lo que debió aclarar es "el sentido de en qué condiciones el acontecimiento extraordinario que no se pudo prever imposibilita el trabajo, y no presuponer que el acontecimiento extraordinario solo es tal cuando provoca un cese definitivo".

Y concluye alegando que la norma consultada transgrede la seguridad jurídica, por cuanto no era una norma previa antes de su promulgación, pero interpreta una norma que sí era previa, esto es, el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo. Por otra parte, se señala que vulnera la tutela efectiva pues, a su criterio, el juez no puede realizar un análisis a cada caso e impide ofrecer una respuesta razonable sobre el fondo de la controversia.

Agrega que la norma consultada no tiene supuestos de temporalidad y por lo tanto podría entenderse que es aplicable "en cualquier caso que, sin resolución judicial aún, esté en discusión su aplicación [...] e incluso antes de la emergencia sanitaria y el estado de excepción", lo que conllevaría una transgresión a la seguridad jurídica, ya que no era una norma previa.

En el apartado de Análisis Constitucional sostienen que la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 es incompatible con el derecho a la seguridad jurídica previsto en el artículo 82 de la Constitución, en el componente de previsibilidad de las normas, puesto que, a su criterio, la norma consultada no interpreta, sino que reforma e incorpora nuevos elementos al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

Respecto a la fuerza mayor o caso fortuito, la Corte Nacional de Justicia, a través de su jurisprudencia, ha indicado lo siguiente: [...] considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito:

a. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que estas no hayan contribuido en su ocurrencia; b. Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d. Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso.

La Corte Constitucional indica que la Disposición Interpretativa determina que el caso fortuito o fuerza mayor debe estar ligado "al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador". De este modo, condiciona al acontecimiento extraordinario a la verificación de un cese total y definitivo, esto como dos nuevos elementos a la configuración del caso fortuito o fuerza mayor.

Adicionalmente, procede a señalar lo que debe provocar el cese total y definitivo indicando que "habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos".

La sentencia evidencia que, en principio, la Disposición Interpretativa incorpora dos nuevos elementos a la norma interpretada, esto es, la verificación del cese total y definitivo; adicional a lo que la norma ya disponía, es decir, a la imprevisibilidad e irresistibilidad. Así, indica que el legislador realiza un ejercicio interpretativo de estos nuevos elementos, indicando lo que se debe verificar para su configuración y que, al ser norma interpretativa, tiene efectos retroactivos.

En el análisis de la Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, del 1 de diciembre de 2021, el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador se indica que los requisitos de cese total y cese definitivo configuran nuevos elementos, puesto que condicionan la configuración de la fuerza mayor o caso fortuito a la clausura de toda la unidad o unidades de negocio o toda la cadena de producción de una determinada unidad económica y, además, que dicho cierre sea por tiempo indefinido o permanente y señala que esto, dista totalmente de los elementos de imprevisibilidad e irresistibilidad puesto que estos se refieren a que el acontecimiento extraordinario no se lo pudo prever o evitar, respectivamente, por distintos medios, de manera que imposibilite la prestación del servicio materia del contrato individual, y no que el acontecimiento impida realizar de manera absoluta la actividad económica del empleador.

La Disposición Interpretativa, para estos casos cuyo despido ocurrió antes de la vigencia de la norma cuestionada, el juzgador debía verificar cuatro elementos para concluir si efectivamente se configuró un caso fortuito o fuerza mayor: i. Imprevisibilidad; ii. Irresistibilidad; iii. Cese total y iv. Cese definitivo.

Se señala en la Sentencia que la introducción de elementos sin duda modificó el contenido material de la norma interpretada, afectando la noción razonable de las reglas de juego que serían aplicadas y que no estuvieron vigentes el momento que acontecieron los hechos.

En el apartado sobre el Derecho y Principio de la Seguridad Jurídica señaló la CC en la sentencia, que en los casos pendientes o nuevos que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de COVID 19, con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la Disposición Interpretativa sujeta a análisis en la presente causa.

No obstante, la Corte Constitucional aclara que esta decisión no afecta a las decisiones judiciales, ni los acuerdos, que ya fueron resueltos con base en la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; y, que ya se encuentran ejecutoriadas y gozan de cosa juzgada material.

Así mismo, se deja sentada la preocupación de la CC de que se haya producido un abuso de la causal de fuerza mayor durante la pandemia por parte de los empleadores, situación que sería reprochable, y, por lo tanto, se exhorta a los juzgadores a verificar en los casos pendientes la situación de los despidos realizados antes de la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario.

En la decisión el Pleno de la Corte Constitucional resuelve: 1. Disponer que los jueces en las causas elevadas a consulta no apliquen la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229, de 22 de junio de 2020, y verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

2. Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa.

3. Esta decisión no afecta a las decisiones judiciales, ni los acuerdos, que ya fueron resueltos con base en la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; y, que ya se encuentran ejecutoriadas y gozan de cosa juzgada material.

Por lo que la decisión de la Asamblea Nacional de que los despidos de los trabajadores por la causal de fuerza mayor o caso fortuito estén ligados al cese total o definitivo de la actividad económica del empleador, y que respondía al deber que tiene el Estado de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, fue negado por la Corte Constitucional.

Por esto el fin de esta propuesta es que, para que una vez entre la vigencia esta norma, se les pague las liquidaciones y beneficios que les corresponden, como desahucio y despido intempestivo a los trabajadores desvinculados, amparar a grupos vulnerables y de atención prioritaria como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, personas con discapacidad y adultos mayores a recuperar su trabajo, impedir que patronos irresponsables despidan a sus trabajadores más antiguos para evitar el pago de liquidaciones justas y contraten nuevo personal y, finalmente aclarar que la causal de desvinculación por fuerza mayor supone la imposibilidad definitiva de ejecutar la prestación.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador señala 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 del Ecuador indica que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo;

Que, el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que, uno de los objetivos de la política económica consiste en mantener la estabilidad económica, entendida ésta como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que, los numerales del 1 al 9 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo; 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras; 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración; 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley; 7. 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. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores; 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección; 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización;

Que, los numerales del 10 al 16 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador indica que: 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos; 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente; 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje; 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley; 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de

las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley; 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios; y, 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo;

Que, el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que, la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador 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.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

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.

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, el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: [...]

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley: 6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que, el numeral 1 del artículo 134 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde a las asambleístas y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional;

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, la Asamblea Nacional expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- Reformar el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: [...]

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, o por medios telemáticos, en casos de incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar, cuando se dé el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- El Presidente de la República, en un plazo no mayor a 90 días, emitirá la normativa secundaria o reglamentaria, y realizará las reformas en los regímenes jurídicos institucionales que viabilice la plena vigencia de los beneficios de esta Ley, y su incumplimiento acarreará las sanciones prescritas en la Ley en contra del o la máxima autoridad institucional.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguense las disposiciones legales y reglamentarias que se contrapongan a la presente Ley.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 22 días del mes de agosto de 2022.