

ESTUDIO
MACIAS HURTADO Y MACIAS
ABOGADOS

Bienvenido al BOLETÍN JURÍDICO del ESTUDIO JURÍDICO MACÍAS HURTADO Y MACÍAS, por medio del cual deseamos mantenerlo informado con noticias de carácter legal de actualidad, que sean de utilidad para el desarrollo de su negocio.

En el presente número, hacemos referencia a los IMPACTOS DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19, EN EL ÁMBITO LABORAL.

Si necesita asesoría jurídica para ampliar alguno de estos u otros temas legales, no dude en contactarnos a través de nuestros correos electrónicos: mmaciasc@mahur.com.ec; imaciasy@mahur.com.ec.

ESTADO DE EXCEPCIÓN POR COVID-19

El pasado 16 de marzo, el Presidente de la República declaró, en todo el territorio nacional, el Estado de Excepción por calamidad pública debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19. Entre otras varias medidas se dispuso la suspensión de la jornada laboral presencial del 17 al 24 de marzo de 2020 para todos los trabajadores, empleados públicos y privados, exigiendo a su vez que durante la suspensión de la jornada presencial de trabajo, se garanticen los servicios públicos básicos como son los de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres y otros servicios necesarios. Es decir que se exceptúan de suspender la jornada laboral presencial en los sectores que por su naturaleza deben continuar funcionando a efectos de combatir la propagación del COVID-19.

NOTA: el jueves 2 de abril el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), previamente autorizado para ello por el Decreto Ejecutivo 1017, dispuso que **la suspensión de la jornada presencial del trabajo para todos los trabajadores, será hasta el 12 de abril de 2020**

ACUERDOS MINISTERIALES EMITIDOS POR MINISTERIO DEL TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN

- Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 (Directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria).
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 (Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria).
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-078 (Determinar el valor del salario digno para el año 2019 y regular el procedimiento para el pago de la compensación económica).
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-079 (Instructivo para el pago de la participación de utilidades).
- Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 (Reforma el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria).

TELETRABAJO EMERGENTE

El teletrabajo emergente no modificará ni alterará las condiciones esenciales de la relación laboral, solamente será realizado afuera de lugar habitual de trabajo.

El teletrabajador es responsable de la custodia y buen cuidado de los equipos y herramientas que el empleado le provea para su correcto desempeño, así como de la confidencialidad de la información a que tuviere acceso. El teletrabajo deberá registrarse, por el empleador, en la plataforma del Sistema Único del Trabajador (SUT); y, terminará por acuerdo de las partes o al momento de finalizar la declaratoria de emergencia sanitaria.

SECTOR PRIVADO

A efectos de garantizar la estabilidad de los trabajadores del sector privado, será potestad del empleador de dicho sector, adoptar la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, por el tiempo que dure la emergencia sanitaria.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

En virtud de la pandemia por el COVID-19, se podrá aplicar la reducción emergente de la jornada laboral, por un periodo máximo de seis meses, renovables por una sola vez hasta por seis meses más, acordando adoptar la disminución de la jornada laboral conforme a los términos establecidos en el Art. 47.1 del Código del Trabajo; es decir, que aplicada la reducción se trabajará al menos 30 horas semanales.

La reducción de la jornada laboral deberá: ser registrada por el empleador en la plataforma SUT, autorizada electrónicamente por la autoridad competente, y comunicada a los trabajadores.

MODIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

A fin de precautelar las actividades y/o producción, el empleador privado podrá decidir unilateralmente modificar la jornada laboral incluyendo el trabajo en sábados y domingos, debiendo garantizar el descanso del trabajador por dos días consecutivos; sin exceder la jornada máxima de 40 horas semanales.

La modificación de la jornada laboral deberá: ser registrada por el empleador en la plataforma SUT, autorizada electrónicamente por la autoridad competente, y comunicada a los trabajadores.

SUSPENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Cuando se trate de actividades laborales que sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador podrá disponer la suspensión de la jornada laboral; sin que ello implique la finalización de la relación laboral entre empleador y empleado.

Los trabajadores a quienes se les hayan suspendido sus jornadas de trabajo, tendrán la obligación de recuperar el tiempo no laborado en la forma y horario que determine el empleador; tiempo que no podrá exceder de 12 horas semanales y 8 horas los sábados, en que no se aplicarán recargos por horas suplementarias y extraordinarias.

El trabajador que no se acoja al periodo de recuperación establecido por el empleador, no tendrá derecho a la remuneración correspondiente; y en caso de haber recibido alguna remuneración durante el tiempo de suspensión emergente, tendrá la obligación que devolverla al empleado.

La suspensión de la jornada laboral deberá: ser registrada por el empleador en la plataforma SUT, autorizada electrónicamente por la autoridad competente, y comunicada a los trabajadores.

PAGO DE REMUNERACIONES

Una vez que culmine la jornada laboral emergente, el empleador y los trabajadores podrán establecer de común acuerdo, y por escrito, un calendario de pagos de las remuneraciones generadas durante el tiempo de suspensión de la jornada presencial de trabajo.

PLANIFICACIÓN EMERGENTE DE VACACIONES

El empleador podrá fijar la fecha de inicio y fin del periodo de vacaciones acumuladas a que tuviere derecho cada trabajador. Y, previo acuerdo entre las partes, se podrá permitir al trabajador el goce de vacaciones anticipadas (correspondiente a periodos futuros).

MODALIDADES DE TRABAJO A ACORDARSE

De acuerdo a las condiciones específicas de cada negocio y con la finalidad de precautelar el empleo, el empleador y el trabajador podrán adoptar otras modalidades de trabajo dentro de las permitidas por el código del trabajo y normas afines.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El numeral sexto del Art. 169 del Código del Trabajo, prevé como una de las causas legales de terminación del contrato individual de trabajo, al “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”.

INSTRUCTIVO DE PAGO DE UTILIDADES A TRABAJADORES

En el instructivo para el pago de utilidades se mantiene la obligación de pagar el 15% hasta el 31 de marzo, de acuerdo al 9 dígito del RUC.; pero en el acuerdo ministerial del 24 de marzo del 2020, se amplió el plazo hasta por 90 días adicionales a la fecha que debió hacerse el pago, para cuyo efecto hay que registrar las utilidades en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

El Art. 628 del Código del Trabajo establece como sanción al no pago de utilidades multa de hasta 20 salarios mínimos unificados, salvo que se haya fijado una sanción especial por parte del Director Regional del Trabajo.

Av. Quito 806 y 9 de Octubre, Edificio Induauto, Sexto piso · Guayaquil - Ecuador
Teléfonos: (+593) 4-2289460 / 2289461 / 2295042