

MOORE ECUADOR INFORMA

LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19: REFORMAS LABORALES (1/5)

En el Suplemento del Registro Oficial 229 del 22 de junio de 2020, se publicó la [LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19](#).

Para resumirla y pensando en nuestros clientes, hemos preparado algunos conectados que serán compartidos en estos días, abordando cada tema de la ley en particular, siendo ésta la primera entrega.

ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO	CONDICIONES MÍNIMAS PARA LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS	CONDICIONES MÍNIMAS PARA LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS
<p>Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral (sin afectar el salario básico y salarios sectoriales) con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores, propuestos por cualquiera de las partes.</p> <p>Si la propone el empleador deberá presentar los sustentos de la necesidad de suscribir acuerdo, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada.</p> <p>De producirse el despido del trabajador antes de Junio del 2021, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.</p>	<ol style="list-style-type: none">1) Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.2) Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.	<ol style="list-style-type: none">3) En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban.4) En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación.

CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE



Contrato por tiempo definido de máximo 1 año renovable por una sola vez con igual duración, que se celebrarán para la sostenibilidad de la producción, para la ampliación del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios o mayor demanda de producción.

JORNADA Y DESCANSO



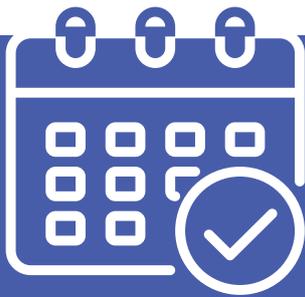
La jornada puede ser parcial o completa, con un mínimo de 20 y máximo de 40 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana y con jornadas de máximo 8 horas, la remuneración y beneficios de ley serán proporcionales a la jornada laborada.

El Descanso semanal será de al menos 24 horas consecutivas.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Si la terminación del presente contrato se da por voluntad unilateral del empleador, antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de desahucio e indemnizaciones propias del despido intempestivo.

Si finalizado el plazo o se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido.



DE LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO

Se podrá reducir la jornada, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito, hasta por 1 año, renovable por una vez más.

La reducción de la jornada se podrá realizar hasta máximo del 50%, siempre que la remuneración del trabajador no sea menor al 55% de lo acordado, previo a la reducción.

El aporte a la seguridad social es proporcional a la jornada reducida.

El empleador debe notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración previa a la reducción.

El empleador no podrá repartir dividendos durante el periodo que dure la reducción.

VACACIONES

Los empleadores, podrán disponer de forma unilateral del cronograma de vacaciones de los trabajadores o establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas, durante los próximos 2 años.



TELETRABAJO



Es una forma de organización laboral, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Móviles: aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido, cuyas herramientas primordiales de trabajo son el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Parciales: Aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina

Autónomos: Aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Ocasionales: Aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes podrán pactar la modalidad de teletrabajo y el lugar. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo.

INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 169 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO



La imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al **cese total y definitivo de la actividad del empleador**. Esto quiere decir, que el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aun por medios telemáticos.

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por 1.5.

Para más información:

Oficinas Quito

Guayas E3-112 y Amazonas, Edif. Torre
Centre, Piso 10, Of. 1002
+593 (2) 394 1000
info@mooretax.ec

Oficinas Guayaquil

Carchi 601 y Quisquis, Edificio Quil
1, Piso 12, Of. 1201
+593 (4) 2691 305
info@moorestephens.ec