

Cuestionamientos Laborales

Información preparada por el equipo de Tax & Legal de PwC Ecuador

Marzo 2020



¿Cuáles son las modificaciones de la modalidad y jornada laboral por la emergencia sanitaria del Covid19?



Importante:

En caso de adoptar cualquiera de estas modalidades, el empleador tiene la obligación de notificar al Ministerio de Trabajo a través del Sistema Único de Trabajo (SUT)



Suspensión:

La suspensión de la jornada laboral se puede aplicar para todas aquellas industrias que por su naturaleza no puedan acogerse al teletrabajo y/o disminución o modificación de la jornada laboral. No implica terminación de la relación laboral.



Modificación:

El empleador, debido a la situación de emergencia, tiene la potestad de modificar de la jornada laboral, sin estar obligado al pago de recargo, incluyendo la prestación de servicios en días sábados y domingos, siempre que no exceda las 40 horas semanales y garantice el descanso por dos días consecutivos.

A tener en cuenta ante la suspensión de la jornada laboral:

El empleador no puede suspender el pago de remuneraciones a sus trabajadores. La remuneración es irrenunciable.

Mediante acuerdo entre empleador y trabajador, podrá pactarse un calendario de pagos parciales de la remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral. En caso de aplicar la suspensión de la jornada laboral, los trabajadores, una vez levantada la emergencia sanitaria, deberán recuperar el tiempo de suspensión hasta 12 horas semanales y los días sábados 8 horas diarias. En este caso, el empleador no cancelará recargos por horas extraordinarias o suplementarias.

¿Cuáles son las modificaciones de la modalidad y jornada laboral por la emergencia sanitaria del Covid19?



Importante:

En caso de adoptar cualquiera de estas modalidades, el empleador tiene la obligación de notificar al Ministerio de Trabajo a través del Sistema Único de Trabajo (SUT)



Disminución:

Previo acuerdo entre las partes, se podrá disminuir la jornada laboral hasta un máximo de 30 horas semanales, por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más, por una sola ocasión.

A tener en cuenta ante la disminución de la jornada laboral:

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

Mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo

La aplicación de la disminución de la jornada laboral reducirá la remuneración de los trabajadores



Teletrabajo:

Debido a restricción de movilidad se implementó la modalidad laboral de teletrabajo, que es definido como la prestación de servicios por medios telemáticos de forma no presencial.

¿ El empleador puede aplazar el pago de utilidades por la emergencia sanitaria?

Utilidades

- Las utilidades correspondientes al ejercicio económico 2019, deberán cancelarse a los trabajadores hasta el 15 de abril 2020.
- No existe normativa que establezca el diferimiento en el pago de la obligación como consecuencia de la emergencia sanitaria.
- En caso de fuerza mayor o caso fortuito el empleador que no pueda registrar el pago en el sistema del Ministerio, tendrá un plazo de 90 días a partir de la fecha en la debió realizar pago para proceder con el registro correspondiente.

¿Cuál es el manejo de vacaciones durante la situación de emergencia?

Vacaciones

- El empleador, durante la emergencia sanitaria, podrá fijar la fecha de inicio y de fin de uso del periodo de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador.
- El empleador podrá autorizar el goce de periodos de vacaciones anticipadas, siempre que exista consentimiento por parte del trabajador.

¿Existe la posibilidad de terminar la relación laboral debido a la declaratoria de emergencia?



No existe ningún tipo de regulación respecto a la terminación de la relación laboral derivada de la emergencia sanitaria declarada por el Estado.



En caso de que el empleador tome la decisión unilateral de separar de la empresa a un trabajador, deberá cancelar la bonificación correspondiente al despido intempestivo. La indemnización se calculará sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada..



El presente documento ha sido preparado a efectos de orientación general sobre materias de interés y no constituye asesoramiento profesional alguno. No deben llevarse a cabo actuaciones en base a la información contenida en este documento, sin obtener el específico asesoramiento profesional. No se efectúa manifestación ni se presta garantía alguna (de carácter expreso o tácito) respecto de la exactitud o integridad de la información contenida en el mismo y, en la medida legalmente permitida, PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., sus socios empleados o colaboradores no aceptan ni asumen obligación, responsabilidad o deber de diligencia alguna respecto de las consecuencias de la actuación u omisión por su parte o de terceros, en base a la información contenida en este documento o respecto de cualquier decisión fundada en la misma.

PwC se refiere a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. firma miembro de la red PwC, la cual es una entidad legal separada e independiente.