



TEMAS A CONSIDERAR EN LA JORNADA LABORAL DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA

Estimados clientes y amigos:

La declaratoria del estado de excepción hizo que las Sociedades en el Ecuador modifiquen sus modalidades de trabajo, para lo cual hemos preparado un resumen de las reformas presentadas hasta hoy 30 de marzo y una serie de preguntas frecuentes que estamos seguros les serán de gran utilidad:

Durante los días de emergencia sanitaria, las empresas tanto públicas como privadas pueden aplicar el teletrabajo y reducir y/o modificar la jornada laboral, con base a los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2020-076 (de fecha 12 de marzo), MDT-2020-077 (de fecha 15 de marzo) y MDT-2020-080 (de fecha 28 de marzo) emitidos por el Ministerio de Trabajo en los cuales se establecen las siguientes medidas para su viabilización y regularización:

Opción	Consideraciones a tomar en cuenta	
REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL	Durante la emergencia sanitaria declarada, por un período no mayor a 6 meses, renovables por 6 meses más, se acordará la disminución de la jornada laboral.	En este caso, la jornada de trabajo podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio Rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.
MODIFICACIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL	Durante la emergencia sanitaria, se podrá modificar de manera emergente la jornada laboral, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, sin violentar la jornada máxima de duración.	El empleador deberá garantizar el descanso del Trabajador por 2 días consecutivos, conforme al Código del Trabajo.
SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL	Para todas aquellas actividades laborales que resulte imposible de acogerse al teletrabajo y/o reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador podrá proceder con la suspensión emergente de la jornada laboral.	Esta suspensión, no implica la finalización de la relación laboral.

- ▶ La jornada presencial se mantiene para los sectores relacionados con: servicios básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimas, fluviales, bancarias, provisión de víveres, estratégicos y los que ayuden a combatir la propagación del coronavirus.
- ▶ Seguirán funcionando además las industrias, cadenas y actividades comerciales de alimentación, salud, exportación, agrícola, ganadera y de cuidado de animales.
- ▶ Cabe aclarar que dentro de la Empresa se puede optar las tres modalidades al mismo tiempo, es decir aplicar el teletrabajo en ciertas áreas, en otras reducir o modificar los horarios presenciales, y en otras suspender sus actividades.

Nos permitimos citar algunas inquietudes suscitadas al respecto, las cuales fueron solventadas por las respectivas autoridades en cuanto a su aplicación, al igual que constan en los acuerdos ministeriales mencionados inicialmente:

1.- Si la Empresa baja el horario de trabajo presencial, ¿qué pasa con el sueldo del empleado?

La reducción de la jornada también implica una baja en la remuneración que recibirá el trabajador. El horario de trabajo podrá disminuirse de las 40 horas semanales habituales a 30 horas, no más allá de eso.

2.- ¿La modificación de la jornada puede extenderse a los fines de semana?

Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código de Trabajo, a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo (40 horas semanales), garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme la Ley.

3.- ¿La suspensión de las actividades significa terminar la relación laboral con el empleado?

Esto de ninguna manera implica la finalización de la relación laboral con los trabajadores. Solo cuando una empresa no pueda adoptar el teletrabajo, ni reducir o modificar la jornada laboral, puede proceder con la suspensión.

4.- ¿El empleador puede obligar a tomar vacaciones durante el estado de excepción?

Dada la emergencia sanitaria que atraviesa el país en razón de la pandemia del coronavirus, el empleador podrá fijar la fecha de inicio y fin de uso del período de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador. Además, siempre que medie el consentimiento del trabajador, el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas; y, en general, el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador, dentro de los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción dispuesto en Decreto Ejecutivo No. 1017.

5.- ¿Durante la suspensión laboral el trabajador seguirá recibiendo su salario de la Empresa?

El empleador y los trabajadores, de manera libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, establecer un calendario de pagos para efectos de la remuneración que por ley les corresponde durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral, considerando que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable.

6.- ¿Cómo los empleados recuperarán el tiempo paralizado durante la suspensión?

La recuperación será determinada por el empleador del sector privado, para tal efecto, cuando la Empresa se reactive se podrá recuperar hasta 12 horas semanales, de lunes a viernes y los días sábados 8 horas diarias. En ese tiempo no se aplicarán recargos de horas suplementarias o extras.

7.- ¿Hay sanciones para el trabajador que no quiera recuperar la jornada?

Los trabajadores sujetos a la suspensión de actividades en las empresas están obligados a recuperar la jornada. Quien no lo haga, no percibirá la remuneración correspondiente o, si es el caso, tendrá que devolver lo que recibió por salario durante la suspensión.

8.- ¿Si la Empresa no está autorizada a operar presencialmente, puede obligar a ir al trabajador?

De ninguna manera. Las autoridades han sido enfáticas en señalar que los empleadores no pueden forzar a sus empleados, si esto ocurre habrá sanciones. Las empresas pueden seguir con sus actividades, dentro de lo posible, a través del teletrabajo. La jornada presencial se mantienen en los sectores priorizados.

9.- ¿Estas modalidades se pueden aplicar con las trabajadoras domésticas?

Los mecanismos laborales que permiten los acuerdos ministeriales para la emergencia sí pueden implementarse en estos casos. Se recomienda que con las empleadas domésticas se aplique el trabajo puertas adentro o la suspensión de emergencia.

10.- ¿Qué pueden hacer los trabajadores que son forzados a cualquier mecanismo?

Hay canales para presentar denuncias: vía telefónica al 1800 266 822; al correo denuncias@trabajo.gob.ec; en la página electrónica del Ministerio de Trabajo; y en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

11.- ¿Qué condiciones físicas mínimas se requieren para el teletrabajo?

Busque un sitio silencioso y cómodo a fin de que pueda concentrarse; por ejemplo, la sala o el cuarto de estudio. Si vive con más personas, busque privacidad. Debe contar con adecuado acceso a Internet y equipos que garanticen la seguridad de los datos.

12.- ¿De quién es la responsabilidad sobre la confidencialidad de la información en el teletrabajo?

La o el teletrabajador es responsable de la custodia y confidencialidad de la información que se utilice para la ejecución del trabajo.

13.- ¿Cómo pueden las empresas controlar que los teletrabajadores cumplan los horarios?

La medición del trabajo no debe enfocarse en cuánto tiempo se pasa en la oficina, sino en los resultados. En el teletrabajo hay más flexibilidad de distribuir mejor la carga horaria y cumplir las tareas. Por ello debe haber buena comunicación con los equipos.

14.- ¿Cómo valorar si la persona es más o menos productiva desde su casa?

Se puede controlar actividades con plataformas tecnológicas que permiten ver la productividad, en donde queda registrado el tiempo para cumplir tareas, número de actividades. Hay plataformas para manejo de equipos como Microsoft Teams, Slack, Asana, DeskTime, entre otras.

15.- ¿Se puede obligar al empleado a optar por el teletrabajo?

No se puede obligar. Debe haber mutuo acuerdo entre empleador y empleado. Además, debe darse la opción de volver a la forma tradicional de trabajo si se requiere.

16. ¿Cómo cuidar la información? ¿Se puede usar el computador personal?

La empresa puede firmar un acuerdo de confidencialidad con directrices para cuidar la data y sanciones si no se cumple, y debe dar equipos con antivirus. Si permite usar el equipo personal, será bajo su riesgo y debe asegurarse que son los equipos adecuados.

17.- ¿Se puede terminar la relación laboral a causa de esta emergencia sanitaria?

Hasta el momento no hay disposiciones que impidan la terminación laboral, sin embargo, en caso de despido se debe aplicar todas las normas contempladas en el Código de Trabajo.

18.-¿El empleador debe registrar las modalidades laborales a las o la que se acoge?

En el sector público, la Unidad de Administración de Talento Humano deberá emitir el formulario de registro de teletrabajadores emergentes disponible en la página web <http://www.trabajo.gob.ec/registro-4/> o, al correo infoteletrabajo@teletrabajo.gob.ec.

En el Sector Privado.- El registro lo deberán realizar en la plataforma Sistema Único de Trabajo (SUT), editando el registro vigente de cada trabajador.

Además, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080, menciona que el empleador y sus trabajadores, de mutuo acuerdo y considerando las circunstancias del centro de trabajo o negocio, y las implicaciones derivadas de la pandemia del coronavirus (COVID 19), podrán convenir modalidades de trabajo establecidas en las normativas pertinentes que respondan a condiciones concretas como la imposibilidad de movilización, la prevención de los riesgos a que esté expuesta la salud de los trabajadores y las condiciones económicas que enfrente la empresa; con la finalidad de precautelar el empleo y sin que tales modalidades convenidas impliquen la renuncia de derechos de los trabajadores.

Si tuvieren inquietudes adicionales, por favor no duden en contactarnos.

Fuente: *Acuerdos Ministeriales No. MDT-2020-076, MDT-2020-077, MDT-2020-080 y Diario EL COMERCIO.*

ETL GLOBAL

Quito

Av. De los Shyris N34-40 y República de el Salvador

Edificio Tapia, 8vo piso.

Telf.: (593-2)3331946- 3332371

www.etl.com.ec



Guayaquil

Puerto Santa Ana, 2do Callejón 11 NE

Edificio Emporium, oficina 1108

Telf.: (593-4)3883841