



LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19:

REFORMAS LABORALES (1/5)

Estimados clientes y amigos:

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, hemos preparado algunos flash informativos que serán compartidos en estos días, tratando cada uno un tema particular, siendo ésta la primera entrega.

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

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.



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

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.

Si tuvieren inquietudes al respecto, por favor no duden en contactarnos.

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