



TAX & LEGAL

Resumen Ejecutivo: ÁMBITO LABORAL (EMERGENCIA SANITARIA)

Boletín: BI-2020-07

Estimados Clientes y Amigos:

Como es de conocimiento de general, mediante Decreto No. 1007 se declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional como consecuencia de la declaratoria de pandemia de COVID-19; lo que ha derivado en la suspensión de la jornada presencial de trabajo y que ha sido ampliada hasta el 12 de abril del 2020.

A raíz de dicha decisión, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-077 del 15 de marzo de 2020 (Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria) que fue reformado parcialmente por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080.

El Art. 3 del aludido Acuerdo Ministerial establece:

“De la adopción de las medidas de prevención. - A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país, durante la emergencia sanitaria decretada; será potestad del empleador de sector privado, adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo”

Para una mejor comprensión de estas figuras se debe tener claro lo siguiente:

1. Los trabajadores que se acojan al **teletrabajo**. Entre sus características:
 - a. Modifica sólo el lugar de trabajo; por tanto, no implica suspensión de la relación laboral.



manifiesta de que el servicio o actividad no puede interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irrogue perjuicios al interés público; o, necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable.

c. Suspensión emergente de la jornada³. Sólo cuando no sea posible acogerse al teletrabajo por la naturaleza de las actividades y/o a la reducción o modificación de la jornada el empleador puede **disponer** la suspensión emergente y comunicar a los empleados. Es necesario considerar:

- i)** No implica terminación de la relación laboral.
- ii)** Una vez culminada la declaratoria de emergencia sanitaria continúan los derechos y obligaciones vigentes hasta antes de la suspensión.
- iii)** Para la recuperación, el empleador podrá disponer hasta doce horas semanales y los sábados hasta ocho horas diarias (antes de ser reformado el acuerdo preveía tres horas diarias adicionales de lunes a viernes y cuatro horas los sábados sin cargos adicionales). El trabajador está obligado a recuperar; de no hacerlo, no percibirá la remuneración correspondiente o en su defecto, de ser el caso, deberá devolver lo pagado.
- iv)** El empleador debe comunicar al Ministerio de Trabajo a través de la plataforma SUT respecto de la reducción, modificación o suspensión.
- v)** Sugerimos enviar un comunicado a los trabajadores indicando el particular en la medida de lo posible dejando constancia de la notificación.

5. Aclaraciones:

5.1 No se ha modificado ni se ha suprimido el quinto inciso del artículo 7 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080 que establece: “(...) El trabajador que no se acoja el horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente; o de ser el caso, devolverá al empleador lo que hubiere recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral (...)”. En consecuencia, acogemos el criterio de que, si el empleador se acoge a la suspensión -siempre que no se pueda utilizar el teletrabajo, modificación o reducción- podrá suspender el pago de la remuneración (entendida como la contraprestación por el servicio efectivamente prestado) por dicho período si no en la medida que se vaya recuperando; o, de no recuperarse, no se deberá nada por tal

³ Art. 6 Acuerdo MDT-2020-077



concepto, salvo que el empleador sí haya pagado previamente en cuyo caso el trabajador deberá devolver el valor correspondiente. Los aportes y demás obligaciones se mantienen según lo explicado.

5.2 La causal de terminación de la relación laboral al amparo del Art. 169 numeral 6 que establece: “Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (...) 6. Por 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...” no es aplicable bajo nuestro criterio salvo que la emergencia haya implicado el cierre definitivo de actividades de la empresa en forma definitiva.

5.3 En relación con las vacaciones, ahora, con la inclusión del cuarto artículo de este acuerdo ministerial, el empleador podrá fijar le fecha de inicio y de fin de uso del período de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador. De igual manera, siempre que medie el consentimiento del trabajador, el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas.

5.4 De manera libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, establecer un calendario de pago 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.

Cualquier inquietud por favor no duden en comunicarnos. Estaremos atentos por esta vía para solucionar cualquier inquietud, así como notificar de cualquier modificación posterior toda vez que ha mediado un llamado de la Asamblea Nacional al Ministro de Trabajo para justificar las decisiones adoptadas, así como también se prepara una regulación del Art. 169 del Código de Trabajo.

Saludos,

Destra Consultores



Nuestro objetivo es mantenerlos actualizados en temas tributarios y que los mismos sean aplicados a sus operaciones diarias. Cabe destacar, que por ser información general, pueden existir temas no especificados ni detallados en este boletín. Por tanto, recomendamos recurrir directamente a la fuente de información y/o buscar asistencia o asesoría profesional, para lo cual ponemos a vuestra disposición nuestros contactos:

CONTACTOS:

Ing. Carlos Pazmiño C.

Socio Tax & Legal

+593 (09) 97024882

cpazmino@destraconsultores.com

Eco. Damián Larco G.

Socio Tax & Transfer Pricing

+593 (09) 97056014

dlarco@destraconsultores.com

Abg. José Antonio Escala C.

Socio Legal & Compliance

+593 (09) 92176363

jaescala@destraconsultores.com

OFICINA GUAYAQUIL

Kennedy Norte Av. José Santiago
Castillo Edif. Kennedy Office
Center Piso 2 Oficina 1

OFICINA QUITO

Reina Victoria N25 - 33 y Av.
Colón, Edificio Banco de
Guayaquil, Piso 15 Oficina
1505A

@destraconsultores

@destra-consultores

@destraconsultor

@destraconsultor

www.destraconsultores.com