

CONSULTA LABORAL

MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO PLANTEADAS DENTRO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo (Art. 16)

Los trabajadores y empleadores podrán, **de común acuerdo**, modificar las **condiciones económicas** de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. **Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.**

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los **sustentos de la necesidad de suscribirlos**, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será **bilateral y directo** entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.

De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores. Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.

De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes (Art. 17)

Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.

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 uno punto cinco (1.5).

Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos (Art. 18)

Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

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.
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 y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.
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**.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa en favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal.

Contrato especial emergente (Art. 19)

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la **sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.**

El contrato se celebrará por el plazo máximo de **un año (1) año** y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de **seis (6) días a la semana** sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que

excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, **bonificación por desahucio** y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código de Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como **indefinido**, con los efectos legales del mismo.

De la reducción emergente de la jornada de trabajo (Art. 20)

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, **el empleador podrá reducir la jornada laboral**, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el **aporte** a la seguridad social pagarse con base en la **jornada reducida**. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el periodo de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta **por un (1) año, renovable** por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que la hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa **ni repartir dividendos** obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno (**Impuesto a la renta para sociedades, 25% sobre la base imponible**).

De producirse **despidos**, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, calcularán sobre la **última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada**, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Goce de vacaciones (Art. 21)

Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de **forma unilateral** al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la **compensación** de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.

Prestaciones del seguro de desempleo (Art. 22)

Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo.

Requisitos (Art. 23)

La persona afiliada para acceder a la prestación de seguro de desempleo conforme lo señala el artículo anterior, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Acreditar **24 aportaciones acumuladas y no simultáneas** en relación de dependencia, de las cuales **al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores** a la contingencia;
- b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;
- c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día **octavo** de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;
- d) No ser jubilado; y,
- e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

Durante los meses de **abril, mayo y junio del año 2020**, por efecto de la pandemia del COVID 19, los pagos correspondientes al seguro de desempleo se efectuarán automáticamente y sin más trámites, de forma mensual, a partir de que la calificación efectuada por el IESS sea procedente.

En las demás condiciones y requisitos para el acceso a esta prestación, que no estén contenidos en el presente régimen temporal, se aplicarán las normas generales del seguro de desempleo contenidos en la Ley de Seguridad Social y sus reformas.

Disposición Reformatoria Segunda

Segunda.- Añádase al final del artículo 363 del Código del Trabajo como un nuevo numeral la siguiente categoría:

“4. Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares.”

Disposición Interpretativa Única

Única.- Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

FUENTE: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario